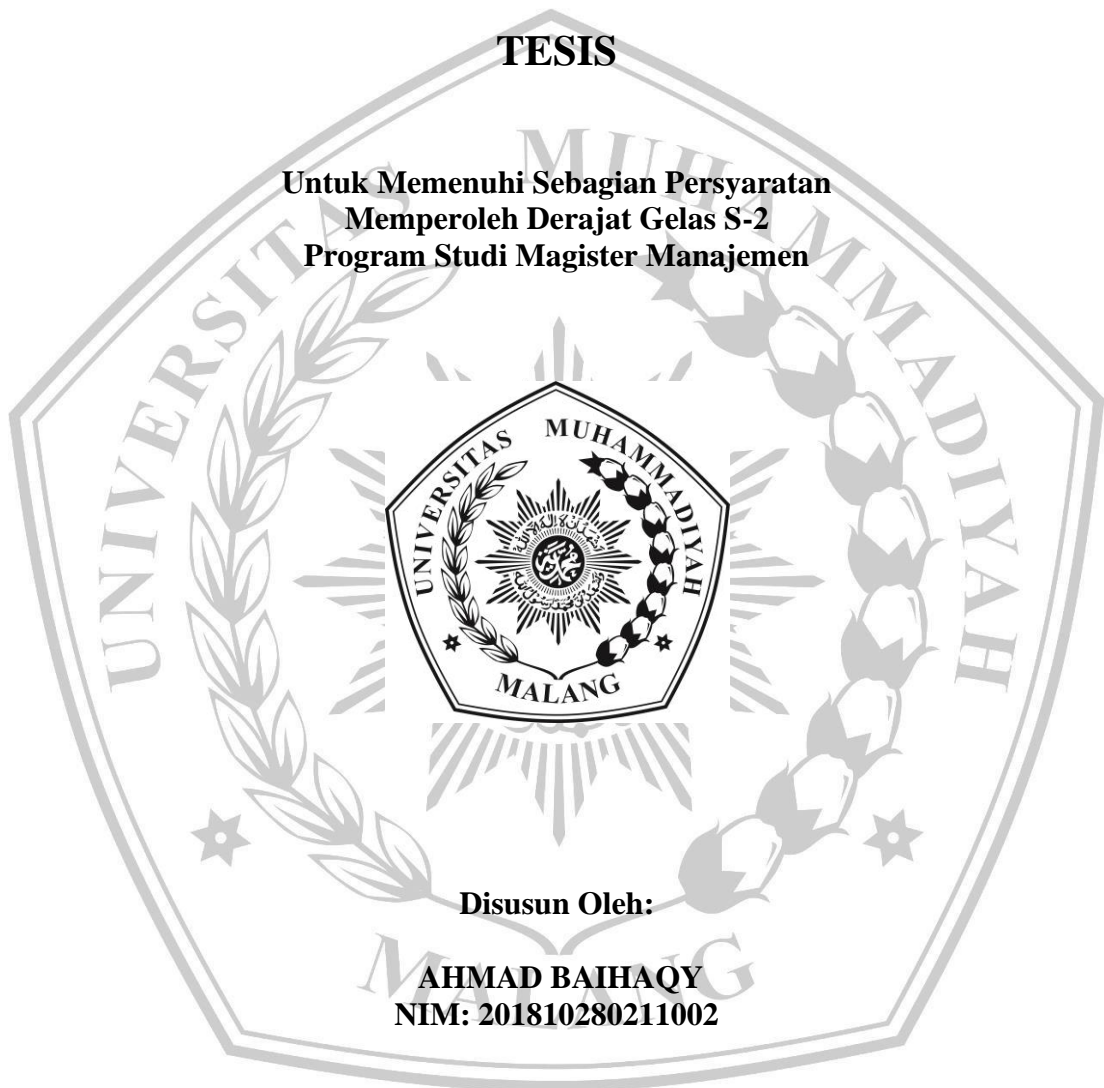


**PENGARUH KONFLIK KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP
KOMITMEN ORGANISASI DENGAN MOTIVASI SEBAGAI
VARIABEL *INTERVENING* DI LEMBAGA PENGKAJIAN
KONSULTAN DAN BANTUAN HUKUM
(LPKBH) AL-BAIHAQY**

TESIS

**Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan
Memperoleh Derajat Gelas S-2
Program Studi Magister Manajemen**



Disusun Oleh:

**AHMAD BAIHAQY
NIM: 201810280211002**

**DIREKTORAT PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MALANG
Juni 2020**

**PENGARUH KONFLIK KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP
KOMITMEN ORGANISASI DENGAN MOTIVASI SEBAGAI
VARIABEL *INTERVENING* DI LEMBAGA PENGKAJIAN
KONSULTAN DAN BANTUAN HUKUM
(LPKBH) AL-BAIHAQY**

**AHMAD BAIHAQY
201810280211002**

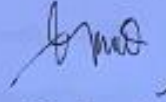
Telah disetujui
Pada hari/tanggal, Kamis/ 18 Juni 2020

Pembimbing Utama



Dr. Aniek Rumijati, M.M

Pembimbing Pendamping



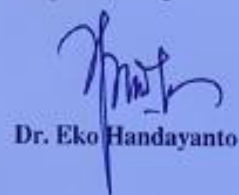
Dr. Ahmad Juanda, Ak.,

Direktur
Program Pascasarjana



Prof. Akhsanul In'am, Ph.D.

Ketua Program Studi
Magister Manajemen



Dr. Eko Handayanto

TESIS

AHMAD BAIHAQY
201810280211002

Telah dipertahankan di depan penguji
pada hari/tanggal, Kamis/ 18 Juni 2020
dan dinyatakan memenuhi syarat sebagai kelengkapan
memperoleh gelar Magister/Profesi di program Pascasarjana
Universitas Muhammadiyah Malang

SUSUNAN DEWAN PENGUJI

Ketua : Dr. Aniek Rumijati
Sekretaris : Dr. Ahmad Juanda, Ak
Penguji I : Dr. Ratih Juliati
Penguji II : Dr. Fien Zulfikarijah

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini, saya:

Nama : **AHMAD BAIHAQY**

NIM : **201810280211002**

Program Studi : **Magister Manajemen**

Dengan ini menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa:

1. TESIS dengan judul: **PENGARUH KONFLIK KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI DENGAN MOTIVASI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING DI LEMBAGA PENGKAJIAN KONSULTAN DAN BANTUAN HUKUM (LPKBH) AL-BAIHAQY** Adalah karya saya dan dalam naskah Tesis ini tidak terdapat karya ilmiah yang pernah diajukan oleh orang lain untuk memperoleh gelar akademik di suatu Perguruan Tinggi dan tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, baik sebagian maupun keseluruhan, kecuali yang secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan dalam daftar pustaka.
2. Apabila ternyata dalam naskah Tesis ini dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur **PLAGIASI**, saya bersedia Tesis ini **DIGUGURKAN** dan **GELAR AKADEMIK YANG TELAH SAYA PEROLEH DIBATALKAN**, serta diproses sesuai dengan ketentuan hukum yang berlaku.
3. Tesis ini dapat dijadikan sumber pustaka yang merupakan **HAK BEBAS ROYALTY NON EKSKLUSIF**.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.



KATA PENGANTAR

Bismillahirrohmanirrohim,

Puji Syukur kehadiran Allah SWT atas segala rahmat dan karunia-Nya, sholawat serta salam semoga tetap tercurah kepada baginda Rasulullah Muhammad SAW, sehingga penulis dapat menyelesaikan tesis dengan judul **“PENGARUH KONFLIK KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI DENGAN MOTIVASI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING DI LEMBAGA PENGKAJIAN KONSULTAN DAN BANTUAN HUKUM (LPKBH) AL-BAIHAQY”** tesis ini disusun guna memenuhi salah satu syarat untuk memperoleh gelar Magister manajemen di Universitas Muhammadiyah Malang.

Penyusunan Tesis ini tidak lepas dari bantuan berbagai pihak baik itu berupa motivasi, nasehat, saran maupun kritik yang membangun. Oleh karena itu, dengan segala kerendahan hati, penulis mengucapkan terima kasih kepada:

1. Bapak Dr. Eko Handayanto, MM. selaku Ketua Program Studi Magister Manajemen Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Malang.
2. Dr. Aniek Rumijati selaku dosen pembimbing I yang bersedia meluangkan waktu untuk memberikan bimbingan, saran, kritik dan pengarahan dengan penuh keikhlasan, ketulusan dan kesabaran dalam menyelesaikan tesis ini;
3. Dr. Ahmad Juanda, Ak. selaku dosen pembimbing II yang bersedia meluangkan waktu untuk memberikan bimbingan, saran, kritik dan pengarahan dengan penuh keikhlasan, ketulusan dan kesabaran dalam menyelesaikan skripsi ini;
4. Kedua Orang tua tercinta, Ayahanda Dr. W. Bahar Wirawan, S.H., M.H. dan Ibunda Nanazah Atikah, S.Ag yang telah membimbing dari kecil hingga dewasa dan tiada hentinya memberikan doa, motivasi, semangat dan selalu memberikan dukungan sehingga bisa terselesaikan tesis ini.
5. dr. Dinar Ardi, sebagai partner hidup yang selalu memberikan semangat dan motivasi selama proses pengerjaan tesis ini.
6. Teman – Teman Pascasarjana jurusan magister manajemen angkatan 2018, terima kasih atas diskusi, ilmu, dan motivasi kepada saya selama ini.

Akhir kata tidak ada sesuatu yang sempurna di dunia ini, penulis menyadari atas kekurangan dalam penyusunan tesis. Oleh karena itu, kritik dan saran yang membangun penulis harapkan bagi penyempurnaan tugas akhir ini. Akhirnya, penulis berharap semoga tesis ini dapat memberikan manfaat dan tambahan pengetahuan bagi penulisan karya tulis selanjutnya. Amin.

Malang, 13 Juli 2020

Penulis



**PENGARUH KONFLIK KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP
KOMITMEN ORGANISASI DENGAN MOTIVASI SEBAGAI VARIABEL
INTERVENING DI LEMBAGA PENGKAJIAN KONSULTAN DAN
BANTUAN HUKUM (LPKBH) AL-BAIHAQY**

Ahmad Baihaqy

ahmadbaihaqy23@gmail.com

Aniek Rumijati (NIDN : 0719056301)

rumijati@umm.ac.id

Ahmad Juanda (NIDN : 0004066303)

juanda@umm.ac.id

Magister Manajemen Universitas Muhammadiyah Malang,
Kota Malang, Jawa Timur, Indonesia

Abstrak

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh konflik kerja, stres kerja, motivasi, dan komitmen organisasi karyawan. Penelitian ini dilakukan di Lembaga Pengkajian Konsultan Dan Bantuan Hukum (LPKBH) Al-Baihaqy. Pengambilan sampel menggunakan sampel jenuh yaitu seluruh populasi karyawan sebanyak 65 responden. Desain penelitian yang digunakan merupakan jenis penelitian eksplanatori dengan menggunakan survey. Sumber data dalam penelitian ini diperoleh dari pendistribusian kuisioner. Analisis data menggunakan *Structural Equation Modelling* (SEM) dengan bantuan alat analisis SPSS, *Partial Least Square* (PLS) dan *Sobel Test*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa konflik kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi, stres kerja tidak berpengaruh pada komitmen organisasi, konflik kerja tidak berpengaruh terhadap motivasi, stres kerja berpengaruh terhadap motivasi, motivasi berpengaruh terhadap komitmen organisasi, dan motivasi berhasil memediasi hubungan stres kerja dengan komitmen organisasi tetapi tidak berhasil memediasi konflik kerja dengan komitmen organisasi.

Kata Kunci: Konflik Kerja, Stres Kerja Motivasi, Dan Komitmen Organisasi

**THE INFLUENCE OF WORK CONFLICT AND WORK STRESS ON
ORGANIZATIONAL COMMITMENTS WITH MOTIVATION AS
INTERVENING VARIABLES IN CONSULTANT ASSOCIATION AND LEGAL
ASSISTANCE (LPKBH) AL-BAIHAQY**

Ahmad Baihaqy

ahmadbaihaqy23@gmail.com

Aniek Rumijati (NIDN : 0719056301)

rumijati@umm.ac.id

Ahmad Juanda (NIDN : 0004066303)

juanda@umm.ac.id

*Magister of Management, University of Muhammadiyah
Malang, Kota Malang, East Java, Indonesia*

Abstract

The purpose of this study was to determine the effect of work conflict, work stress, motivation, and organizational commitment of employees. The study was conducted at the Al-Baihaqy Consultant And Legal Aid Institute (LPKBH). Sampling Using Saturated Samples that is the entire population of employees of 65 respondents. The research design used is a type of explanatory research using surveys. Sources of data in this study were obtained from distributing questionnaires. Data analysis using Structural Equation Modeling (SEM) with the help of SPSS analysis tools, Partial Least Square (PLS) and multiple tests. The results showed that work conflicts affect organizational commitment, work stress does not affect organizational commitment, work conflict does not affect motivation, work stress affects motivation, motivation influences organizational commitment, and motivation successfully mediate the relationship of work stress to commitment organization but it is not successful in mediating work conflicts to organizational commitment.

Keywords: *Work Conflict, Work Stress, Motivation, And Organizational Commitment*

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
LEMBAR PENGESAHAN	ii
SURAT PERNYATAAN	iv
KATA PENGANTAR.....	v
ABSTRAK	vii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL	x
DAFTAR GAMBAR.....	xi
DAFTAR LAMPIRAN.....	xii
PENDAHULUAN	13
KAJIAN PUSTAKA	17
PENELITIAN TERDAHULU	17
Komitmen Organisasi	18
Motivasi Kerja	18
Konflik Kerja	19
Stress Kerja	20
KERANGKA KOSEPTUAL & PENGEMBANGAN HIPOTESIS	20
METODE PENELITIAN.....	23
HASIL DAN PEMBAHASAN.....	27
Karakteristik Responden.....	27
Deskripsi Jawaban Responden.....	29
Pengujian Validitas dan Realibilitas Konstruk	33
Analisis Deskriptif	36
Hasil Analisis PLS	37
Pembahasan	41
PENUTUP.....	47
Kesimpulan	47
Saran	47
Keterbatasan Penelitian.....	48
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

1. Data evaluasi Komitmen Organisasi LPKBH Al Baihaqy tahun 2016-2018.....	15
2. Data evaluasi Konflik Kerja LPKBH Al Baihaqy tahun 2016-2018.....	16
3. Data evaluasi Stres Kerja LPKBH Al Baihaqy tahun 2016-2018	16
4. Kelompok Kelas Skala Interval	25
5. Definisi Operasional	25
6. Karakteristik Responden.....	27
7. Distribusi Frekuensi Variabel Konflik Kerja (X1)	29
8. Distribusi Frekuensi Variabel Stres Kerja (X2).....	30
9. Distribusi Frekuensi Variabel Motivasi (Z).....	31
10. Distribusi Frekuensi Variabel Komitmen Organisasi (Y)	32
11. <i>Outer Loading</i>	33
12. <i>Discriminant validity (Cross Loading)</i>	34
13. <i>Composite Reliability</i>	36
14. <i>statistic descriptive</i>	36
15. <i>Goodness of fit Model</i>	38
16. Uji Hipotesis Direct Effect.....	39
17. Uji Hipotesis Indirect Effect.....	40

DAFTAR GAMBAR

1. Kerangka Konseptual.....	21
2. Model Struktural Penelitian	38



DAFTAR LAMPIRAN

1. Penelitian Terdahulu
2. Kuisisioner Penelitian
3. Data kuisisioner Penelitian
4. Tabel Distribusi Frekuensi
5. Hasil Analisis PLS



PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan salah satu aset yang paling berharga untuk dimiliki oleh suatu organisasi. Manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang dapat menggerakkan sumber daya lainnya. Sumber daya manusia menjadi faktor kunci yang harus dipertahankan oleh organisasi. Harapan mempertahankan sumber daya manusia bagi organisasi adalah agar visi dan misi perusahaan dapat berjalan secara efektif dan efisien (Arianto, 2013).

Organisasi merupakan kesatuan sosial yang dikoordinasikan secara sadar, sebuah batasan yang relatif dapat diidentifikasi, bekerja secara terus menerus untuk mencapai tujuan (Robbins, 2006). Keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan serta mampu memenuhi tanggung jawab akan bergantung pada komitmen yang ada didalam organisasi (Stephen P. Robbins, 2008).

Komitmen organisasi berpengaruh terhadap produktivitas dari suatu perusahaan karena apabila komitmen organisasi karyawan buruk maka akan berpengaruh negatif tetapi apabila komitmen organisasi karyawan baik maka akan berpengaruh positif untuk mewujudkan tujuan institusi secara optimal (Hadari, 2009).

Memotivasi para karyawan merupakan salah satu aspek terpenting dan yang paling menantang dari aspek manajemen. Motivasi bukan hanya bekerja keras tetapi motivasi juga mencerminkan sudut pandang karyawan untuk mengenal dirinya sendiri dan mencoba menilai dirinya sendiri mengenai kepercayaan diri dan kemampuan diri untuk meraih keberhasilan (Stephen P. Robbins, 2008)

Pada individu karyawan juga terdapat stres, stres merupakan reaksi tubuh terhadap situasi yang tampak sulit dan membuat ketidakseimbangan dalam hidup. Dalam organisasi dibutuhkan manajemen stres untuk menghadapi tuntutan organisasi yang berlebihan. Sehingga tujuan daripada manajemen stres dalam organisasi adalah meningkatkan kualitas hidup menjadi lebih baik lagi dan dapat berkomitmen lebih terhadap organisasi (Stephen P. Robbins, 2008).

Kehadiran individu karyawan yang beragam tentu menimbulkan kontroversial dalam proses interpersonal sehingga menimbulkan konflik di dalam organisasi. Konflik didalam organisasi adalah sebuah proses yang dimulai ketika salah satu pihak memandang pihak lainnya

telah memengaruhi secara negatif, atau akan berpengaruh secara negatif terhadap segala sesuatu hal yang dipedulikan oleh pihak pertama (Robbins & Judge, 2006).

Beberapa penelitian terkait yang pernah dilakukan oleh para peneliti tentang komitmen organisasi sudah cukup banyak dan hasilnya pun bervariasi. Dalam hal ini melibatkan konflik kerja dan stres kerja. Menurut Iresa (2015), (Mamahit, 2016) menunjukkan hasil bahwa variabel konflik kerja dan stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap komitmen organisasi, yang berarti ada pengaruh yang signifikan. Berbeda dengan penelitian dari Anuari (2017) mendeskripsikan konflik kerja tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasi, yang berarti tidak signifikan.

Pada penelitian Anuari (2017) stres kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi, begitu juga penelitian dari Silvia & Yuniawan (2017) menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi. Berbeda dengan penelitian dari Yunita (2017) yang menyatakan bahwa stres kerja tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasi, begitupun juga penelitian dari Arianti (2018) menunjukkan bahwa stres kerja tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasi.

Penelitian dari Anuari (2017) mengemukakan bahwa motivasi berpengaruh terhadap komitmen organisasi, begitupun juga penelitian dari Yunita (2017) mengemukakan bahwa motivasi berpengaruh terhadap komitmen organisasi. Beberapa penelitian seperti Kavela (2015), Puri, Suddin, & Suprayitno (2016), Ginanjar, Indarto, & Santoso (2019) menyatakan bahwa motivasi sebagai mediasi variabel antara variabel bebas dan terikat.

Dari beberapa temuan yang terkumpul pada jurnal penelitian diatas dapat disimpulkan bahwa adanya *gap reasearch* konflik kerja dan stres kerja terhadap komitmen organisasi, ada yang menunjukkan hasil konflik kerja dan stres kerja berpengaruh terhadap komitmen dan ada pula hasil yang menunjukkan bahwa konflik kerja dan stres kerja tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasi.

Stres dan konflik adalah hal yang paling umum terjadi pada sebuah organisasi. Penting bagi pimpinan memberikan dorongan untuk menentukan kemauan yang berupa pemberian motivasi kepada karyawan agar konflik dan stres kerja yang dialami dapat diatasi karena karyawan sudah termotivasi dan berpengaruh terhadap semangat kerja. Sehingga dapat meningkatkan kinerja dan tujuan organisasi dapat tercapai. Motivasi menjadi hal yang sangat

penting bagi setiap perusahaan dan sebagai pamacu kemampuan karyawan. (Sari, Astuti, & Nurtjahjono, 2015). Menurut (Maulidyah, 2019) motivasi dapat digunakan sebagai variabel intervening dengan variabel stres kerja memberikan pengaruh positif.

Berdasarkan hasil wawancara dan observasi data evaluasi internal karyawan Lembaga Pengkajian, Konsultan Dan Bantuan Hukum (LPKBH) Al-Baihaqy berkaitan dengan komitmen karyawan yang didapat dari Direktur Utama Lembaga Pengkajian, Konsultan Dan Bantuan Hukum (LPKBH) Al-Baihaqy sebagai berikut:

Tabel 1. Data evaluasi Komitmen Organisasi LPKBH Al Baihaqy tahun 2016-2018

No	Komitmen Organisasi	2016	2017	2018
	Jumlah Karyawan	40	45	65
1.	Kepercayaan dan penerimaan yang kuat terhadap tujuan dan nilai-nilai Lembaga Pengkajian, Konsultan Dan Bantuan Hukum (LPKBH) Al-Baihaqy	87,5%	77,8%	84,62%
2.	Kemauan untuk mengusahakan terwujudnya kepentingan Lembaga Pengkajian, Konsultan Dan Bantuan Hukum (LPKBH) Al-Baihaqy	62,5%	82,2%	76,92%
3.	Kehendak yang kuat untuk mempertahankan keanggotaan Lembaga Pengkajian, Konsultan Dan Bantuan Hukum (LPKBH) Al-Baihaqy	62,5%	66,67%	76,92%

Sumber: Lembaga Pengkajian, Konsultan Dan Bantuan Hukum (LPKBH) Al-Baihaqy

Tabel diatas merupakan fenomena bahwa kurangnya komitmen karyawan di Lembaga Pengkajian, Konsultan Dan Bantuan Hukum (LPKBH) Al-Baihaqy. Hal ini jika dikaji pada teori komitmen organisasi, mengacu pada indikator komitmen organisasi (Hasibuan, Manajemen Sumber Daya Manusia, 2008).

Fenomena komitmen yang ada di dalam Lembaga Pengkajian, Konsultan Dan Bantuan Hukum (LPKBH) Al-Baihaqy, berdasarkan observasi data dan wawancara pada Direktur Utama Lembaga Pengkajian, Konsultan Dan Bantuan Hukum (LPKBH) Al-Baihaqy bahwa komitmen karyawan disebabkan oleh faktor konflik kerja dan stres kerja dengan data sebagai berikut:

Tabel 2. Data evaluasi Konflik Kerja LPKBH Al Baihaqy tahun 2016-2018

No	Faktor Pengaruh Konflik Kerja	2016	2017	2018
	Jumlah Karyawan :	40	45	65
1.	Konflik antar karyawan	30%	50%	58%
2.	Konflik dengan klien	45%	30%	60%
3.	Konflik antar organisasi	0%	0%	0%

Sumber: Lembaga Pengkajian, Konsultan Dan Bantuan Hukum (LPKBH) Al-Baihaqy

Dari tabel 2 di atas dapat diketahui bahwa terjadi konflik kerja dengan sesama rekan kerja ataupun dengan klien pada Lembaga Pengkajian Konsultan Dan Bantuan Hukum (LPKBH) Al-Baihaqy.

No	Faktor Pengaruh Stres Kerja	2016	2017	2018
	Jumlah Karyawan :	40	45	65
1.	Emosi tidak stabil	40%	35%	50%
2.	Tidak berkonsentrasi	45%	30%	40%
3.	Mengajukan cuti sakit	50%	35%	60%

Tabel 3. Data evaluasi Stres Kerja LPKBH Al Baihaqy tahun 2016-2018

Sumber: Lembaga Pengkajian, Konsultan Dan Bantuan Hukum (LPKBH) Al-Baihaqy

Dari tabel 3 stres kerja karyawan di Lembaga Pengkajian, Konsultan Dan Bantuan Hukum (LPKBH) Al-Baihaqy umumnya mengalami stres kerja diakibatkan emosi para karyawan yang tidak stabil, tidak berkonsentrasi, dan sering mengajukan cuti sakit.

Tabel diatas Merupakan faktor yang mempengaruhi komitmen karyawan di Lembaga Pengkajian, Konsultan Dan Bantuan Hukum (LPKBH) Al-Baihaqy. Hal ini jika dikaji pada teori komitmen organisasi, mengacu pada faktor komitmen organisasi yang diantaranya faktor tersebut disebabkan oleh konflik kerja dan stres kerja (Asep, 2015).

Berdasarkan uraian diatas maka peneliti tertarik untuk meneliti bagaimana pengaruh konflik kerja dan stres kerja terhadap komitmen organisasi melalui motivasi sebagai variabel *intervening* di Lembaga Pengkajian, Konsultan dan Bantuan Hukum Al-Baihaqy (LPKBH). Penggunaan motivasi sebagai variabel *intervening* karena dianggap dapat mempengaruhi tingkat komitmen karyawan pada organisasi atau perusahaan.

Adapun rumusan masalah pada penelitian ini adalah : (1) Bagaimana konflik kerja, stres kerja, motivasi dan komitmen organisasi pada LPKBH Al-Baihaqy ?, (2) Apakah konflik kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi ?, (3) Apakah stres kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi ?, (4) Apakah motivasi berpengaruh terhadap komitmen organisasi ?, (5) Apakah konflik kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi melalui motivasi ?, (6) Apakah stres kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi melalui motivasi ?.

Penelitian ini bertujuan untuk: (1) Mendeskripsikan konflik kerja, stres kerja, motivasi dan komitmen organisasi pada LPKBH Al-Baihaqy, (2) Menganalisis pengaruh konflik kerja terhadap komitmen organisasi, (3) Menganalisis pengaruh stres kerja terhadap komitmen organisasi, (4) Menganalisis pengaruh motivasi terhadap komitmen organisasi, (5) menganalisis pengaruh konflik kerja terhadap komitmen organisasi melalui motivasi, (6) menganalisis pengaruh stres kerja terhadap komitmen organisasi melalui motivasi.

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat baik secara teoritis maupun manfaat secara praktis. Dalam penelitian ini diharapkan dapat memberikan kegunaan penelitian bagi pihak yang terkait serta penelitian ini diharapkan mampu memberikan sumbangan pemikiran berupa masukan-masukan yang berharga bagi Lembaga Pengkajian, Konsultan dan Bantuan Hukum Al-Baihaqy (LPKBH) dan sebagai bahan rujukan untuk para peneliti selanjutnya terkait dengan konflik kerja, stres kerja, motivasi dan komitmen organisasi.

KAJIAN PUSTAKA

Penelitian Terdahulu

Berdasarkan penelitian terdahulu terkait konflik kerja menurut Iresa *et.al* (2015), Mamahit (2016) dan Jaya, Sulastri & Antoni menyatakan bahwa konflik kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Anuari (2017) Churiyah (2011) dan Buhali & Margaretha (2013 menyatakan bahwa konflik kerja tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasi.

Berdasarkan penelitian terdahulu terkait stres kerja yang dilakukan oleh Iresa *et.al* (2015), Silvia & Yuniawan (2017) dan Anuari (2017) menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi. berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Yunita (2017), Arianti (2018) dan Christiama (2011) menyatakan bahwa stres kerja tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasi.

Komitmen Organisasi

Komitmen Organisasi adalah sebagai orientasi karyawan terhadap organisasi sebagai bentuk identifikasi loyalitas karyawan, kesukarelaan dan keterlibatan karyawan di dalam organisasi (Robbins & Coulter, 2010). Luthans (2006) mengartikan komitmen organisasi sebagai keinginan yang kuat untuk mempertahankan seseorang anggota organisasi tertentu, sebuah kemauan yang kuat untuk berusaha mempertahankan nama organisasi dan keyakinan untuk menerima nilai-nilai tujuan organisasi.

Van Dayne & Graham (2005) menyebutkan beberapa faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi seseorang berdasarkan multidimensional, yaitu : (1) personal faktor, yang mempengaruhi latarbelakang pekerja antara lain usia, sikap dan nilai serta kebutuhan intrinsik pekerja, (2) situasi, yang mempengaruhi konflik, stres, karakter pekerjaan, dan dukungan organisasi, (3) posisi, yang diantaranya adalah masa jabatan organisasi dan hirarki tingkat pekerjaan.

Dr. Harun Samsuddin (2018) dimensi indikator komitmen organisasi terdiri dari 3 (tiga) dimensi, yaitu : (1) Komitmen Afektif, perasaan cinta pada suatu organisasi yang memunculkan kemauan untuk tetap tinggal dan membina hubungan sosial serta menghargai nilai hubungan dengan organisasi dikarenakan telah menjadi anggota organisasi, seperti tekad bulat untuk selalu mencapai tujuan organisasi, (2), Komitmen Kontinyu, perasaan berat untuk meninggalkan organisasi dikarenakan kebutuhan partisipasi aktif untuk bertahan dengan pertimbangan biaya apabila meninggalkan organisasi, (3) Komitmen Normatif, perasaan yang mengharuskan untuk bertahan dalam organisasi dikarenakan kewajiban dan tanggung jawab terhadap organisasi yang didasari atas pertimbangan norma, nilai dan keyakinan karyawan.

Motivasi Kerja

(Stephen P. Robbins, 2008) memberikan pengertian motivasi sebagai suatu proses yang menghasilkan suatu intensitas, arah, dan ketekunan individual dalam usaha untuk mencapai tujuan. Pengertian tersebut di perkuat dengan pernyataan Sukarno (2018) mendefinisikan

motivasi adalah hasrat atau kemauan untuk melakukan tingkat upaya yang tinggi ke arah tujuan organisasi. Dengan demikian motivasi merupakan bagian dalam upaya pengoptimalan pengendalian manajemen suatu organisasi.

Menurut Stephen P. Robbins (2008) terdapat 3 (tiga) elemen motivasi yaitu: (1) kekuatan, menggambarkan seberapa kerasnya seseorang dalam berusaha, (2) arahan yang memberikan keuntungan bagi organisasi, (3) ketekunan, mengukur berapa lama seseorang dapat mempertahankan upayanya.

Stephen P. Robbins, (2008) menyatakan bahwa terdapat 3 (tiga) indikator motivasi dalam bekerja, yaitu terdiri atas: a) arah perilaku, merupakan perilaku yang dipilih seseorang dalam bekerja, diukur melalui adanya keinginan untuk menyelesaikan pekerjaan dan ketaatan pada peraturan, b) tingkat usaha, mengenai seberapa keras usaha seseorang untuk bekerja sesuai dengan perilaku yang telah dipilih, diukur melalui keseriusan dalam bekerja dan keinginan untuk menjadi lebih baik dari sebelumnya, c) tingkat kegigihan, mengenai seberapa keras pegawai akan terus berusaha untuk menjalankan perilaku yang telah dipilih, diukur melalui keinginan untuk mengembangkan keahlian dan memajukan perusahaan serta kegigihan bekerja meski lingkungan kurang mendukung.

Konflik Kerja

Dalam kehidupan manusia termasuk dalam dunia kerja tidak akan terlepas dengan yang namanya konflik. Konflik biasa timbul dalam kerja disebabkan oleh masalah komunikasi, hubungan pribadi atau struktur organisasi. Pada dasarnya konflik juga bermula pada saat satu pihak dibuat tidak senang oleh pihak lain mengenai suatu hal yang oleh pihak pertama dianggap penting. Ketidaksesuaian antara dua atau lebih kelompok organisasi yang timbul adanya kenyataan bahwa mereka punya perbedaan status, tujuan, nilai, dan persepsi (Bantam, 2017).

Pandangan terhadap konflik terbagi menjadi dua pandangan, yaitu pandangan tradisional atas konflik dan pandangan interaksionis atas konflik. Pandangan tradisional yang meyakini bahwa semua konflik berbahaya dan harus dihindari, sedangkan pandangan interaksionis atas konflik meyakini bahwa konflik tidak hanya disfungsional tetapi konflik juga dapat memberikan paksaan yang positif dalam suatu kelompok dan juga sangat diperlukan bagi suatu kelompok untuk bekerja dengan lebih efektif (Stephen P. Robbins, 2008).

Konflik kerja dapat diukur dengan beberapa indikator. Indikator Konflik kerja menurut Boles (2015) terdiri lima indikator konflik kerja, diantaranya:

a) Kesalahan komunikasi, b) Perbedaan tujuan, c) Perbedaan dalam penilaian atau persepsi, d) Interdependensi aktivitas kerja, dan e) Kesalahan dalam afeksi.

Stres Kerja

Stres merupakan suatu proses psikologis individu yang tidak menyenangkan yang terjadi sebagai tanggapan terhadap tekanan lingkungan. Tantangan sumber stres yang berkaitan dengan beban kerja, tekanan untuk menyelesaikan tugas dan urgensi waktu. Stres memberikan hambatan yang menghalangi individu karyawan untuk mencapai tujuannya (Robbins & Judge, 2006).

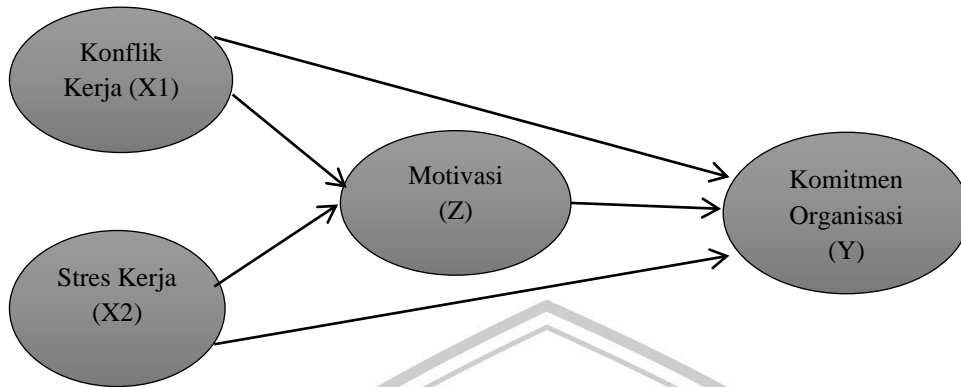
Stres disebabkan oleh 3 (tiga) faktor yaitu faktor lingkungan, faktor organisasional, dan faktor pribadi. Faktor lingkungan yang membuat stres individu karyawan adalah ketidakpastian ekonomi, ketidakpastian politik, dan perubahan teknologi. Faktor organisasional yang membuat stres individu karyawan adalah tuntutan tugas, tuntutan peran, dan tuntutan interpersonal. Faktor pribadi yang membuat stres individu karyawan adalah permasalahan keluarga, permasalahan ekonomi, kepribadian, perbedaan persepsi, pengalaman kerja yang kurang, dukungan sosial, dan permusuhan antar individu (Stephen P. Robbins, 2008).

Menurut Sukoco A. (2014) kategori stres terbagi menjadi dua, yaitu *eustress* dan *distress*. *Eustress* adalah stres yang sifatnya membangun dan membuat individu karyawan menjadi meningkat dalam performa kerja. *Distress* adalah stres yang sifatnya merusak sehingga menyebabkan gejala fisiologis, psikologis, dan gejala perilaku individu.

Indikator stres kerja menurut (Hasibuan, Manajemen Sumber Daya Manusia, 2008) dapat diukur menggunakan 5 (lima) indikator, yaitu: a) beban kerja, b) sikap pemimpin, c) waktu kerja, d) otoritas kerja dan, e) Peran.

Kerangka Konseptual Dan Pengembangan Hipotesis

Kerangka konseptual adalah kerangka berpikir dalam merencanakan proses penelitian secara sistematis dan tegas berdasarkan masalah, pernyataan dan tujuan yang ingin dicapai oleh peneliti yang mencerminkan paradigma, metode, dan teknik yang digunakan, sedangkan hipotesis adalah pernyataan prediktif tentang hubungan antar variabel (Prof. Jogiyanto H.M., 2015). Berdasarkan penjelasan diatas maka dapat di gambarkan didalam sebuah kerangka konseptual penelitian seperti berikut:



Gambar 1. kerangka konseptual

a. Konflik Kerja Terhadap Komitmen Organisasi

Beberapa penelitian yang mengungkapkan bahwa konflik kerja berhubungan dengan komitmen organisasi, diantaranya Iresa *et.al* (2015), (Jaya, Sulastri, & Antoni, 2014) konflik kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Semakin tinggi tingkat konflik kerja yang dirasakan karyawan tentunya akan menurunkan komitmen organisasi pegawai dalam melaksanakan tugas (Jaya, Sulastri, & Antoni, 2014). Maka peneliti merumuskan hipotesis pertama sebagai berikut:

H₁: Konflik kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi

b. Stres Kerja terhadap Komitmen Organisasi

Beberapa penelitian seperti Mamahit (2016), dan Amelia Rahma Iresa (2015) menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap komitmen organisasi. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi stres kerja yang dialami karyawan maka komitmen organisasional akan menurun (Caesarani & Riana, 2016). Berbeda dengan hasil penelitian dari (Yunita, 2017) menunjukkan bahwa stres kerja tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasi.

Dari beberapa penelitian tersebut terdapat keterkaitan antara stress kerja terhadap komitmen organisasi, maka peneliti merumuskan hipotesis kedua sebagai berikut:

H₂: Stres kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi

c. Konflik Kerja terhadap Motivasi

Pada titik ketika konflik kerja terjadi pada karyawan, dapat menyebabkan karyawan tidak mempunyai dorongan untuk bekerja, hal ini menjadi tanggung jawab oleh perusahaan atau lembaga bagaimana menempatkan konflik dengan tepat agar dapat lebih mendorong motivasi karyawan untuk bekerja. Penelitian yang dilakukan oleh Cendhikia & Utami, (2016), Yunita (2017) dan Sari, Astuti, & Nurtjahjono (2015) menunjukkan bahwa konflik kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap motivasi.

Dari pernyataan yang telah disebutkan terkait konflik kerja terhadap motivasi, maka peneliti mengajukan hipotesis ketiga, sebagai berikut:

H₃: Konflik kerja berpengaruh terhadap motivasi

d. Stres Kerja Terhadap Motivasi

Penelitian yang dilakukan oleh Cendhikia & Utami (2016), Imroatin & Ranu (2014) menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap motivasi, artinya apabila stres naik maka motivasinya menurun. Sedangkan Sari, Astuti, & Nurtjahjono (2015) menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi.

Dari pernyataan yang telah disebutkan terkait stres kerja terhadap motivasi, maka peneliti mengajukan hipotesis keempat, sebagai berikut:

H₄: Stres kerja berpengaruh terhadap motivasi

e. Motivasi Terhadap Komitmen Organisasi

Banyak dari penelitian sebelumnya, seperti (Anuari, 2017) menemukan bahwa motivasi terdapat pengaruh yang signifikan terhadap komitmen organisasi. Penelitian oleh (Yunita, 2017) juga menemukan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Sehingga dapat dirumuskan hipotesis kelima dalam penelitian ini yaitu:

H₅: Motivasi berpengaruh terhadap komitmen organisasi

f. Konflik Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Melalui Motivasi

Beberapa penelitian seperti (Kavela, 2015), (Puri, Suddin, & Suprayitno, 2016), (Ginanjari, Indarto, & Santoso, 2019) menyatakan bahwa motivasi sebagai memediasi antara variabel bebas dan terikat, sehingga hipotesis ke enam adalah sebagai berikut:

H₆: Konflik kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi melalui motivasi

g. Stres Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Melalui Motivasi

Ketika stress yang dialami masih tergolong rendah, maka dampak dari stress tersebut bukanlah perilaku negatif melainkan lebih mengarah ke perilaku positif, misalnya lebih termotivasi untuk memperbaiki apa yang membuat mereka jatuh atau terpuruk. Sedangkan seseorang dengan level stress yang tinggi cenderung akan menyebabkannya berperilaku negatif (Yunita, 2017).

Bedasarkan penelitian Maulidyah (2019) stress kerja berpengaruh signifikan melalui motivasi. Sehingga dapat dirumuskan hipotesis ke tujuh dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

H₇: Stres kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi melalui Motivasi

Menurut Prof. Jogiyanto H.M. (2015) bentuk hipotesis terdiri atas hipotesis dua sisi (*two-tailed*) dan hipotesis satu sisi (*one-tailed*), kedua bentuk hipotesis tersebut memiliki perbedaan yang berimplikasi pada kriteria signifikansi statistik. Hipotesis pada penelitian ini merupakan bentuk hipotesis dua sisi (*two-tailed*) yang dimana peneliti tidak menyebutkan secara spesifik sifat hubungan prediksi antar variabel.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Jenis penelitian dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Menurut (Sugiyono, 2013), penelitian kuantitatif merupakan sebuah metode yang telah memenuhi kaidah-kaidah ilmiah yang konkrit dan empiris serta obyektif dan terukur sehingga menciptakan sebuah penelitian yang rasional serta sistematis. Metode seperti ini disebut metode kuantitatif karena seluruh data dalam penelitian ini berupa angka - angka untuk diuji secara statistik (Syahrin, 2017).

Penelitian ini termasuk jenis penelitian dasar (*basic research*). Penelitian ini tidak secara langsung bertujuan mendapatkan pemecahan bagi suatu permasalahan khusus. Penelitian dasar ini bertujuan untuk memverifikasi teori atau mengetahui lebih jauh tentang sebuah konsep dengan menguji hipotesis, pengkajian lebih dalam dan penarikan kesimpulan tentang fenomena.

Lokasi dan Waktu Penelitian

Lokasi penelitian dilakukan di Lembaga Pengkajian, Konsultan Dan Bantuan Hukum (LPKBH) Al Baihaqy yang beralamat di Jln. Nginden III / 24 Kota Surabaya, Jawa Timur. Penelitian dilakukan pada tanggal 10 Juli 2019 - 10 Mei 2020.

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di Lembaga Pengkajian, Konsultan Dan Bantuan Hukum (LPKBH) Al Baihaqy. Adapun jumlah populasi di Lembaga Pengkajian Konsultan Dan Bantuan Hukum (LPKBH) Al Baihaqy adalah sebesar 65 karyawan.

Dalam penelitian ini metode penarikan sampel yang digunakan adalah metode sampling jenuh, yaitu teknik pengambilan sampel dari keseluruhan populasinya (Sugiyono, 2013). Teknik ini digunakan karena jumlah populasi relatif kecil yaitu <100 , sehingga pada penelitian ini sampel yang digunakan seluruh karyawan Lembaga Pengkajian, Konsultan, Dan Bantuan Hukum (LPKBH) Al Baihaqy dengan jumlah 65 karyawan.

Sumber dan Teknik Pengumpulan Data

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Teknik pengumpulan data pada penelitian ini yaitu dengan menyebarkan kuesioner kepada responden. Responden yang dimaksud adalah karyawan dari Lembaga Pengkajian, Konsultan Dan Bantuan Hukum (LPKBH) Al Baihaqy.

Uji Instrumen Penelitian

Dalam penelitian kuantitatif, instrument penelitian memegang peranan penting untuk menentukan kualitas data yang dipergunakan dalam penelitian. Pengujian instrument penelitian ini menggunakan dua alat, yaitu uji validitas dan uji reliabilitas.

Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan bantuan *software* SPSS untuk melihat analisis deskriptif dan *software Partial Least Square* (PLS) untuk menguji hipotesis penelitian dengan melihat *outer model* dan *inner model*. Adapun pengujian hipotesis variabel mediasi dalam penelitian ini dilakukan melalui prosedur yang dikembangkan Sobel, yang dikenal dengan Uji Sobel.

Rentang Skala

Rentang skala dalam penelitian ini merupakan skala likert 1-5 poin. Berikut rumus tentang skala:

$$I = \frac{H-L}{K}$$

Keterangan:

I = Rentang skala

H = Skor tertinggi dalam skala likert

L = Skor terendah dalam skala likert

K = banyaknya tingkatan likert

Berdasarkan rumus diatas, didapatkan hasil sebagai berikut:

$$I = \frac{5-1}{5} = 0,8$$

Dari perhitungan menggunakan rumus di atas didapat rentang skala (interval) sebanyak 0,8 sehingga langkah selanjutnya adalah mengelompokan skala yang ada pada penelitian kedalam kelasnya. Kelompok kelas skala interval dalam penelitian ini tersaji dalam tabel 3.2 dibawah ini:

Table 4. Kelompok Kelas Skala Interval

Skala Interval	Kategori
1,00 – 1,80	Sangat Buruk
1,81 – 2,60	Buruk
2,61 – 3,40	Sedang
3,41 – 4,20	Baik
4,21 – 5,00	Sangat Baik

Definisi Operasional

Definisi Operasional merupakan suatu uraian tentang batasan variabel. Variabel adalah karakteristik atau situasi pada suatu penelitian yang memiliki perbedaan nilai atau kategori. Variabel pada umumnya dibagi ke dalam variabel independen (bebas)/ endogen dan variabel dependen (terikat)/ eksogen (Prof. Jogiyanto H.M., 2015). Peneliti mengembangkan dengan menggunakan tipe variabel *intervening* (variabel mediasi). Menurut Sugiyono (2014) variabel *intervening* (variabel mediasi) didefinisikan sebagai variabel yang mampu untuk memperkuat ataupun memperlemah pengaruh suatu variabel independen terhadap variabel dependen. Berikut adalah definisi operasional dalam penelitian ini:

Tabel 5. Definisi Operasional

No	Variabel Penelitian	Definisi	Indikator	Skala Pengukuran
1.	Konflik Kerja (X1) (Boles, 2015)	Konflik kerja adalah perselisihan atau pertentangan antara dua orang atau dua kelompok dalam suatu organisasi atau perusahaan karena adanya perbedaan persepsi, komunikasi, status, nilai, tujuan dan sikap sehingga salah satu atau keduanya saling terganggu.	a. Kesalahan komunikasi b. Perbedaan tujuan c. Perbedaan dalam penilaian atau persepsi d. Interdependensi aktivitas kerja e. Kesalahan dalam afeksi	Likert
2.	Stres Kerja (X2) (Hasibuan, Manajemen Sumber Daya Manusia, 2008)	Stres kerja adalah kondisi tegang yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, pikiran, dan kondisi seorang karyawan.	a. Beban kerja b. Sikap pemimpin c. Waktu kerja d. Otoritas kerja e. Peran	Likert
3.	Motivasi (Y)	Motivasi adalah suatu dorongan yang	a. Psikologis arah perilaku	Likert

No	Variabel Penelitian	Definisi	Indikator	Skala Pengukuran
	(Robbins, 2008)	menjadi dasar semangat seseorang untuk melakukan sesuatu untuk mencapai tujuan tertentu.	b. Tingkat usaha c. Tingkat kegigihan	
4.	Komitmen Organisasi (Z) (Dr. Harun Samsudin, 2018)	Komitmen organisasi adalah perilaku seseorang terhadap organisasi dalam bentuk loyalitas dan pencapaian visi, misi, nilai dan tujuan organisasi.	a. Komitmen afektif b. Komitmen berkelanjutan c. Komitmen normatif	Likert

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Karakteristik dari responden sebanyak 65 karyawan di Lembaga Pengkajian Konsultan dan Bantuan Hukum (LPKBH) Al-Baihaqy adalah sebagai berikut:

Tabel 6. Karakteristik Responden

No.	Karakteristik Responden	Jumlah	Persentase
1.	Jenis Kelamin:		
	1. Laki-laki	35	53,85%
	2. Perempuan	30	46,15%
	Jumlah:	65	100%
2.	Status Pernikahan:		
	1. Belum menikah	24	36,92%
	2. Menikah	41	63,08%
	3. Lainnya	-	-
	Jumlah	65	100%
3.	Status Karyawan:		
	1. Karyawan tetap	45	69,23%
	2. Karyawan kontrak	20	30,77%
	Jumlah	65	100%
4.	Tingkat Usia:		
	1. 19 - 20 tahun	5	7,69%
	2. 21 - 30 tahun	15	23,08%

No.	Karakteristik Responden	Jumlah	Persentase
	3. 31 - 40 tahun	33	50,77%
	4. > 40 tahun	7	18,46%
	Jumlah	65	100%
5.	Tingkat Pendidikan:		
	1. SMA	5	7,69%
	2. D3	-	-
	3. S1	52	80%
	4. S2	5	7,69%
	5. S3	3	4,62%
	Jumlah	65	100%
6.	Masa Kerja:		
	1. < 3 tahun	3	4,62%
	2. 3 – 5 tahun	22	33,85%
	3. 5 – 10 tahun	32	48,23%
	4. > 10 tahun	8	13,30%
	Jumlah	65	100%
7.	Jabatan/Bagian:		
	1. Direktur	2	3,08%
	2. Sekretaris	2	3,08%
	3. Bendahara	1	1,54%
	4. Divisi Bidang Litigasi	15	23,08%
	5. Divisi Bidang Non Litigasi	13	20%
	6. Divisi Litbang	13	20%
	7. Divisi Ortala	10	15,39%
	8. Divisi Perbankan	9	13,83%
	Jumlah	65	100%

Sumber: Data yang diolah 2020

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa responden di Lembaga Pengkajian Konsultan dan Bantuan Hukum (LPKBH) Al-Baihaqy dari karakteristik jenis kelamin mayoritasnya adalah laki-laki yaitu sebanyak 35 orang atau sebesar 53,85%. Karakteristik status pernikahan mayoritasnya adalah karyawan yang sudah menikah yaitu sebanyak 41 orang atau sebesar 63,08%, dari karakteristik status karyawan mayoritasnya adalah karyawan tetap yaitu sebanyak 45 orang atau sebesar 69,23%.

Tingkat usia mayoritasnya adalah karyawan yang berumur 31 – 40 tahun yaitu sebanyak 33 orang atau sebesar 50,77%, dari tingkat pendidikan mayoritasnya adalah tingkat S1 yaitu

sebanyak 52 orang atau sebesar 80%, dari masa kerja mayoritasnya adalah 5 – 10 tahun yaitu sebanyak 32 orang atau sebesar 48,23%, dan dari jabatan atau bagian mayoritasnya adalah karyawan pada bidang divisi bidang litigasi yaitu sebanyak 15 orang atau sebesar 23,08%.

Deskripsi Jawaban Responden

a. Distribusi Frekuensi Variabel Konflik Kerja (X1)

Pada penelitian ini variabel konflik kerja diukur dengan menggunakan 10 item pernyataan yang diajukan kepada responden untuk dijawab. Distribusi frekuensi variabel konflik kerja dapat dilihat pada tabel 7 berikut:

Tabel 7. Distribusi Frekuensi Variabel Konflik Kerja (X1)

No. Pernyataan	Skor Jawaban Responden					Skor Indikator	Kriteria Penilaian
	SS (5)	S (4)	N (3)	TS (2)	STS (1)		
x1.1	6	40	6	11	2	232	Tinggi
x1.2	26	20	12	7	-	260	Tinggi
x1.3	22	29	12	2	-	266	Tinggi
x1.4	22	20	21	2	-	257	Tinggi
x1.5	10	35	15	3	2	243	Tinggi
x1.6	26	25	7	6	1	264	Tinggi
x1.7	21	33	7	4	-	266	Tinggi
x1.8	21	29	11	4	-	262	Tinggi
x1.9	14	27	17	7	-	243	Tinggi
x1.10	27	23	10	4	1	266	Tinggi
Skor rata-rata rentang skala						256	Tinggi

Sumber: Data diolah, 2020

Tabel di atas menunjukkan jumlah rata-rata skor indikator variabel konflik kerja (X1) adalah sebesar 256 dengan kriteria tinggi. Adapun skor indikator tertinggi adalah

x1.3, x1.7, dan x1.10 dengan total skor sebesar 266 dan skor indikator terkecil adalah x1.1 dengan total skor sebesar 232.

Hal ini dapat disimpulkan bahwa konflik yang sering terjadi pada Lembaga Pengkajian, konsultan, dan Bantuan Hukum (LPKBH) Al-Baihaqy dikarenakan adanya perbedaan pendapat dengan rekan kerja, menerima pekerjaan yang belum selesai dikerjakan oleh karyawan lain, dan perselisihan pribadi sesama rekan kerja dan klien.

b. Distribusi Frekuensi Variabel Stres Kerja (X2)

Pada penelitian ini variabel stres kerja diukur dengan menggunakan 10 item pernyataan yang diajukan kepada responden untuk dijawab. Distribusi frekuensi variabel stres kerja dapat dilihat pada tabel 8 berikut:

Tabel 8. Distribusi Frekuensi Variabel Stres Kerja (X2)

No. Pernyataan	Skor Jawaban Responden					Skor Indikator	Kriteria Penilaian
	SS (5)	S (4)	N (3)	TS (2)	STS (1)		
x2.1	3	46	6	10	-	237	Tinggi
x2.2	30	19	13	3	-	271	Tinggi
x2.3	24	32	7	2	-	273	Tinggi
x2.4	24	19	17	4	1	256	Tinggi
x2.5	10	39	11	4	1	248	Tinggi
x2.6	31	25	5	4	-	278	Sangat Tinggi
x2.7	27	30	7	1	-	278	Sangat Tinggi
x2.8	22	29	11	2	1	264	Tinggi
x2.9	13	32	13	5	2	244	Tinggi
x2.10	32	20	9	3	1	274	Sangat Tinggi
Skor rata-rata rentang skala						262	Tinggi

Sumber: Data diolah, 2020

Tabel di atas menunjukkan jumlah rata-rata skor indikator variabel stres kerja (X2) adalah sebesar 262 dengan kriteria tinggi. Adapun skor indikator tertinggi adalah x2.6 dan x2.7 dengan total skor sebesar 278 sedangkan skor indikator terkecil adalah x2.1 dengan total skor sebesar 237.

Pernyataan ini menunjukkan bahwa sebagian besar stres yang dialami karyawan pada Lembaga Pengkajian, konsultan, dan Bantuan Hukum (LPKBH) Al-Baihaqy dikarenakan pemberian waktu untuk menyelesaikan pekerjaan yang dirasakan oleh karyawan karena karyawan merasa tidak memiliki wewenang dan tugas pokok divisi yang jelas dalam melaksanakan pekerjaannya.

c. Distribusi Frekuensi Variabel Motivasi (Z)

Pada penelitian ini variabel motivasi diukur dengan menggunakan 9 item pernyataan yang diajukan kepada responden untuk dijawab. Distribusi frekuensi variabel motivasi dapat dilihat pada tabel 9 berikut:

Tabel 9. Distribusi Frekuensi Variabel Motivasi (Z)

No. Pernyataan	Skor Jawaban Responden					Skor Indikator	Kriteria Penilaian
	SS (5)	S (4)	N (3)	TS (2)	STS (1)		
z1	28	22	9	5	1	266	Tinggi
z2	24	26	9	4	2	261	Tinggi
z3	7	23	25	10	-	222	Tinggi
z4	12	29	14	7	3	235	Tinggi
z5	10	32	7	14	2	229	Tinggi
z6	11	30	12	11	1	234	Tinggi
z7	12	25	21	5	2	235	Tinggi
z8	14	23	21	7	-	239	Tinggi
z9	9	22	25	6	3	223	Tinggi
Skor rata-rata rentang skala						238	Tinggi

Sumber: Data diolah, 2020

Tabel di atas menunjukkan jumlah rata-rata skor indikator variabel motivasi (Z) adalah sebesar 238 dengan kriteria tinggi. Adapun skor indikator tertinggi adalah z1 dengan total skor sebesar 266 sedangkan skor indikator terkecil adalah z3 dengan total skor sebesar 222.

Pernyataan ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan pada Lembaga Pengkajian, konsultan, dan Bantuan Hukum (LPKBH) Al-Baihaqy memiliki motivasi yang tinggi dengan ditandai kehadiran karyawan ditempat kerja.

d. Distribusi Frekuensi Variabel Komitmen Organisasi (Y)

Pada penelitian ini variabel komitmen organisasi diukur dengan menggunakan 9 item pernyataan yang diajukan kepada responden untuk dijawab. Distribusi frekuensi variabel komitmen organisasi dapat dilihat pada tabel 10 berikut:

Tabel 10. Distribusi Frekuensi Variabel Komitmen Organisasi (Y)

No. Pernyataan	Skor Jawaban Responden					Skor Indikator	Kriteria Penilaian
	SS (5)	S (4)	N (3)	TS (2)	STS (1)		
y1	9	20	26	6	4	219	Sedang
y2	8	19	28	10	-	220	Tinggi
y3	9	20	31	5	-	228	Tinggi
y4	13	30	14	7	1	242	Tinggi
y5	8	23	25	8	1	224	Tinggi
y6	12	23	14	15	1	225	Tinggi
y7	10	18	25	10	2	219	Sedang
y8	7	29	8	20	1	216	Sedang
y9	8	25	24	5	3	225	Tinggi
Skor rata-rata rentang skala						224	Tinggi

Sumber: Data diolah, 2020

Tabel di atas menunjukkan jumlah rata-rata skor indikator variabel komitmen organisasi (Y) adalah sebesar 224 dengan kriteria tinggi. Adapun skor indikator tertinggi

adalah y4 dengan total skor sebesar 242 sedangkan skor indikator terkecil adalah y8 dengan total skor sebesar 216.

Pernyataan ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan bertahan dengan komitmen tinggi pada Lembaga Pengkajian, konsultan, dan Bantuan Hukum (LPKBH) Al-Baihaqy, sehingga merasa sulit meninggalkan lembaga ini karena memiliki tanggung jawab penuh terhadap klien serta takut tidak akan mendapatkan kesempatan bekerja di tempat lain dan takut untuk tidak mendapatkan klien.

Pengujian Validitas dan Reliabilitas Konstruk

Penggunaan alat analisis PLS mengharuskan pengujian validitas dan reliabilitas konstruk, sebagai pengujian *Goodness of Fit* pada *outer model*. Terdapat tiga pengukuran yang digunakan yaitu (1) *convergent validity*, (2) *discriminant validity*, (3) *composite reliability*, (4) *Average Variance Extracted* (AVE), dan (5) *Cronbach Alpha*.

a. Convergent Validity

Pengukuran *convergent validity* dari *outer model* yaitu dengan melihat nilai *outer loading* dari tiap variabel. Suatu instrument dikatakan memenuhi pengujian validitas konvergen apabila memiliki nilai korelasi atau *outer loading* di atas 0.5. Hasil pengujian validitas konvergen disajikan dalam tabel 11 berikut:

Tabel 11. Outer Loading

Variabel	Indikator	Outer Loading	Keterangan
Konflik Kerja	x1.1	0.629	Valid Konvergen
	x1.2	0.860	Valid Konvergen
	x1.3	0.766	Valid Konvergen
	x1.4	0.740	Valid Konvergen
	x1.5	0.607	Valid Konvergen
	x1.6	0.777	Valid Konvergen
	x1.7	0.782	Valid Konvergen
	x1.8	0.804	Valid Konvergen
	x1.9	0.573	Valid Konvergen
	x1.10	0.798	Valid Konvergen
	x2.1	0.527	Valid Konvergen
	x2.2	0.819	Valid Konvergen

Variabel	Indikator	Outer Loading	Keterangan
Stres Kerja	x2.3	0.743	Valid Konvergen
	x2.4	0.805	Valid Konvergen
	x2.5	0.618	Valid Konvergen
	x2.6	0.655	Valid Konvergen
	x2.7	0.670	Valid Konvergen
	x2.8	0.732	Valid Konvergen
	x2.9	0.644	Valid Konvergen
	x2.10	0.834	Valid Konvergen
Motivasi	z3	0.726	Valid Konvergen
	z4	0.668	Valid Konvergen
	z5	0.698	Valid Konvergen
	z6	0.696	Valid Konvergen
	z7	0.783	Valid Konvergen
	z8	0.774	Valid Konvergen
	z9	0.675	Valid Konvergen
Komitmen Organisasi	y1	0.767	Valid Konvergen
	y2	0.680	Valid Konvergen
	y3	0.636	Valid Konvergen
	y4	0.668	Valid Konvergen
	y5	0.783	Valid Konvergen
	y6	0.725	Valid Konvergen
	y7	0.673	Valid Konvergen
	y9	0.758	Valid Konvergen

Sumber: Data diolah, 2020

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa semua indikator dinyatakan valid karena nilai *outer loading* lebih besar dari 0.5. Dengan demikian, seluruh indikator sebagai pengukur konstruk keempat variabel penelitian telah valid konvergen.

b. *Discriminant Validity*

Selanjutnya validitas diskriminan dihitung menggunakan *cross correlation* dengan kriteria bahwa apabila nilai *loading factor* dalam suatu variabel yang bersesuaian lebih besar dari nilai korelasi indikator pada variabel lainnya maka indikator tersebut dinyatakan valid dalam mengukur variabel yang bersesuaian. Hasil perhitungan *cross correlation* disajikan dalam tabel 12 berikut:

Tabel 12. *Discriminant validity (Cross Loading)*

Indikator	Konflik Kerja	Stres Kerja	Motivasi	Komitmen Organisasi
x1.1	0.629	0.150	-0.190	-0.420

x1.2	0.860	0.427	-0.222	-0.449
x1.3	0.766	0.351	-0.127	-0.470
x1.4	0.740	0.402	-0.147	-0.343
x1.5	0.607	0.373	-0.123	-0.403
x1.6	0.777	0.455	-0.115	-0.367
x1.7	0.782	0.450	0.003	-0.352
x1.8	0.804	0.375	-0.191	-0.422
x1.9	0.573	0.181	-0.148	-0.293
x1.10	0.798	0.339	-0.091	-0.380
x2.1	0.148	0.527	-0.287	-0.334
x2.2	0.449	0.819	-0.417	-0.486
x2.3	0.481	0.743	-0.127	-0.429
x2.4	0.478	0.805	-0.305	-0.436
x2.5	0.299	0.618	-0.324	-0.423
x2.6	0.174	0.655	-0.160	-0.127
x2.7	0.230	0.670	-0.090	-0.242
x2.8	0.386	0.732	-0.206	-0.268
x2.9	0.217	0.644	-0.277	-0.338
x2.10	0.341	0.834	-0.315	-0.380
z3	0.007	-0.134	0.726	0.461
z4	-0.271	-0.237	0.668	0.543
z5	-0.035	-0.178	0.698	0.403
z6	0.048	-0.078	0.696	0.345
z7	-0.124	-0.313	0.783	0.434
z8	-0.181	-0.462	0.774	0.529
z9	-0.254	-0.367	0.675	0.492
y1	-0.382	-0.419	0.622	0.767
y2	-0.335	-0.455	0.505	0.680
y3	-0.376	-0.371	0.372	0.636
y4	-0.366	-0.241	0.387	0.668
y5	-0.410	-0.438	0.586	0.783
y6	-0.414	-0.392	0.334	0.725
y7	-0.382	-0.341	0.387	0.673
y9	-0.414	-0.306	0.453	0.758

Sumber: Data diolah 2020

Berdasarkan pengukuran *cross correlation* pada tabel di atas, dapat diketahui bahwa semua indikator-indikator yang mengukur variabel konflik kerja, stres kerja, motivasi, dan komitmen organisasi menghasilkan *loading factor* yang lebih besar dibandingkan dengan *cross correlation* pada variabel lainnya. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa masing-masing indikator tersebut mampu mengukur variabel laten yang bersesuaian dengan indikatornya.

c. *Composite Reliability*

Perhitungan yang dapat digunakan untuk menguji reliabilitas konstruk adalah *cronbach alpha* dan *composite reliability*. Kriteria pengujian menyatakan bahwa apabila

composite reliability bernilai lebih besar dari 0.7 maka konstruk tersebut dinyatakan reliabel. Hasil perhitungan *composite reliability* dapat dilihat melalui ringkasan yang disajikan dalam tabel 13 berikut:

Tabel 13. *Composite Reliability*

Konstruk	AVE	Cronbach Alpha	Composite Reliability
Konflik Kerja	0.546	0.905	0.922
Stres Kerja	0.505	0.889	0.909
Motivasi	0.516	0.846	0.882
Komitmen Organisasi	0.508	0.861	0.892

Sumber: Data diolah 2020

Tabel 13 di atas menunjukkan bahwa nilai *composite reliability* yang dihasilkan dari setiap variabel memiliki nilai lebih besar dari 0.7, sehingga konstruk yang digunakan dalam penelitian ini reliabel. Nilai AVE setiap variabel memiliki nilai di atas 0,5. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa konstruk tersebut memiliki *discriminaty validity* yang baik. Dan setiap variabel memiliki nilai *cronbach alpha* di atas 0,6. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa konstruk yang ada dinyatakan reliabel.

Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif responden digunakan untuk mengetahui deskripsi dari responden yang diukur dari sejumlah indikator-indikator yang ditanyakan (kuesioner). Teknik analisis yang digunakan adalah dengan menggunakan statistic descriptive dengan bantuan software SPSS sehingga menghasilkan nilai frekuensi dari masing-masing indikator yang ditanyakan. Hasil analisis deskriptif dapat ditunjukkan pada tabel 14 berikut:

Tabel 14. *statistic descriptive*

Variabel	N	Min	Maks	Mean	Std. Deviasi	Kategori
Konflik Kerja	65	1.60	5	3.9369	0.91903	Tinggi
Stres Kerja	65	1.50	5	4.0354	0.86909	Tinggi

Motivasi	65	1.22	5	3.6650	0.99913	Tinggi
Komitmen Organisasi	65	1.22	5	3.4496	0.97862	Tinggi

Sumber: Data diolah 2020

Dari hasil *statistic descriptive* masing-masing variabel di atas dapat diketahui bahwa dari 65 responden, konflik kerja menghasilkan nilai rata-rata sebesar 3.93. Pada variabel konflik kerja dari distribusi jawaban responden, skor tertinggi terdapat pada pernyataan x1.3, x1.7, dan x1.10 dengan total skor sebesar 266. Pernyataan ini menyatakan bahwa merasa adanya perbedaan pendapat dengan rekan kerja, sering menerima pekerjaan yang belum diselesaikan dari karyawan lain, dan sering terjadinya perselisihan antara rekan kerja dan klien yang menjadikan konflik kerja berada pada kategori tinggi.

Stres kerja menghasilkan nilai rata-rata sebesar 4.03. Pada variabel stres kerja, skor tertinggi terdapat pada pernyataan x2.6 dan x2.7 dengan total skor sebesar 278. Pernyataan ini menyatakan waktu yang diberikan untuk menyelesaikan pekerjaan tidak wajar sementara karyawan merasa tidak memiliki wewenang yang jelas dalam melaksanakan pekerjaannya yang menjadikan rekan kerja berada pada kategori tinggi.

Motivasi menghasilkan nilai rata-rata sebesar 3.66. Pada variabel motivasi, skor tertinggi terdapat pada pernyataan z1 dengan total skor sebesar 266. Pernyataan ini menyatakan bahwa psikologis arah perilaku karyawan dalam bekerja untuk hadir tepat waktu sangat baik yang menjadikan motivasi berada pada kategori tinggi. Dan komitmen organisasi menghasilkan nilai rata-rata sebesar 3.44.

Pada variabel komitmen organisasi, skor tertinggi terdapat pada pernyataan y4 dengan total skor sebesar 242. Pernyataan ini menyatakan bahwa tingginya komitmen afektif karyawan dengan menjadikan masalah yang terjadi pada organisasi menjadi masalah karyawan juga.

Hasil Analisis PLS

a. *Goodnes of Fit Model*

Goodness of fit Model digunakan untuk mengetahui besarnya kemampuan variabel eksogen untuk menjelaskan keragaman variabel endogen, atau dengan kata lain untuk

mengetahui besarnya kontribusi variabel eksogen terhadap variabel endogen. *Goodness of fit Model* dalam analisis PLS dilakukan dengan menggunakan *R-Square* (R^2) an *Q-Square predictive relevance* (Q^2). Adapaun hasil *Goodness of fit Model* yang telah diringkas dalam tabel berikut:

Tabel 15. *Goodness of fit Model*

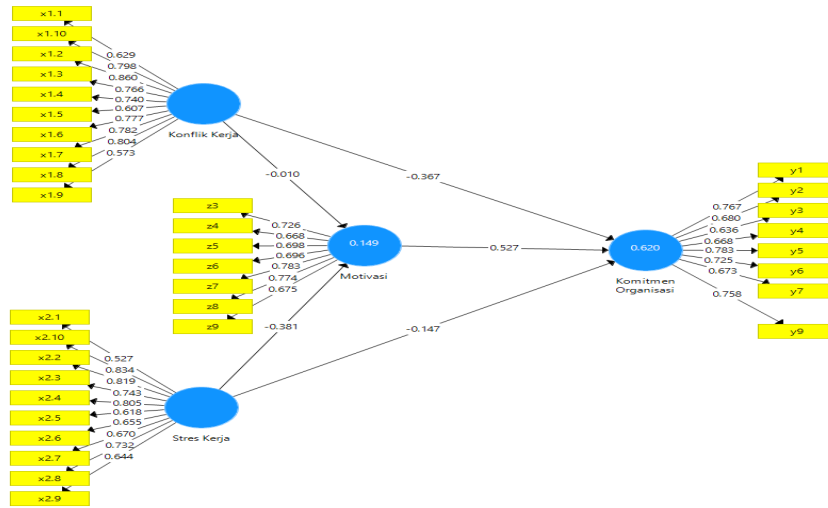
Variabel	R^2
Motivasi	0.149
Komitmen Organisasi	0.620
$Q^2 = 1 - (1 - R_1^2) * (1 - R_2^2)$ $Q^2 = 1 - (1 - 0.149) * (1 - 0.620)$ $Q^2 = 1 - (0.851) * (0.380)$ $Q^2 = 1 - 0.32338$ $Q^2 = 0.677$	

Sumber: Data diolah 2020

Q-Square predictive relevance (Q^2) sebesar 0.677 atau 67.7%. Hal ini dapat menunjukkan bahwa keragaman data mampu dijelaskan keseluruhan model sebesar 67.7%, sedangkan sisanya sebesar 32.3% merupakan kontribusi atau dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

b. Model Struktural Penelitian

Hasil olah data dengan menggunakan alat bantu software Smart PLS, diperoleh hasil output dari model struktur konstruk *loading factor* yang akan menjelaskan hubungan antara konstruk konflik kerja, stres kerja, motivasi, dan komitmen organisasi yang tampak pada gambar 2 berikut:



Gambar 2. Model Struktural Penelitian

c. Pengujian Hipotesis *Direct Effect*

Pengujian hipotesis *direct effect* dalam penelitian ini dilakukan dengan melihat besarnya koefisien jalur strukturalnya dengan menggunakan uji *t-statistic* dan *p values* didapat lewat prosedur *bootstrapping*. Kriteria pengujian menyatakan bahwa apabila nilai *t-statistics* \geq *t* tabel (1.96) dan *p values* $<$ 0.05 maka dinyatakan adanya pengaruh signifikan variabel eksogen terhadap variabel endogen. Hasil dari pengujian dapat dilihat pada tabel 16 berikut:

Tabel 16. Uji Hipotesis *Direct Effect*

Eksogen	Endogen	Direct Coef.	Std Error	T Statistics	P values	Ket.
Konflik Kerja	Komitmen Organisasi	-0.367	0.134	2.747	0.006	Signifikan
Stres Kerja	Komitmen Organisasi	-0.147	0.104	1.412	0.159	Tidak Signifikan
Konflik Kerja	Motivasi	-0.010	0.196	0.049	0.961	Tidak Signifikan
Stres Kerja	Motivasi	-0.381	0.140	2.718	0.007	Signifikan
Motivasi	Komitmen Organisasi	0.527	0.099	5.325	0.000	Signifikan

1) H1: Konflik kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi

Pengaruh konflik kerja terhadap komitmen organisasi menghasilkan nilai *T Statistic* sebesar 2.747 lebih besar dari *T Tabel* 1.96 dan *P Values* sebesar 0.006 lebih kecil dari tingkat signifikansi 0.05. Hal ini berarti konflik kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi. Dengan demikian, **H1 diterima**.

2) H2: Stres kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi

Pengaruh stres kerja terhadap komitmen organisasi menghasilkan nilai *T Statistic* sebesar 1.412 lebih kecil dari *T Tabel* 1.96 dan *P Values* sebesar 0.159 lebih besar dari tingkat signifikansi 0.05. Hal ini berarti stres kerja tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasi. Dengan demikian, **H2 ditolak**.

3) H3: Konflik kerja berpengaruh terhadap Motivasi

Pengaruh konflik kerja terhadap motivasi menghasilkan nilai *T Statistic* sebesar 0.049 lebih kecil dari *T Tabel* 1.96 dan *P Values* sebesar 0.961 lebih besar dari tingkat signifikansi 0.05. Hal ini berarti konflik kerja tidak berpengaruh terhadap motivasi. Dengan demikian, **H3 ditolak**.

4) H4: Stres kerja berpengaruh terhadap Motivasi

Pengaruh stres kerja terhadap motivasi menghasilkan nilai *T Statistic* sebesar 2.718 lebih besar dari *T Tabel* 1.96 dan *P Values* sebesar 0.007 lebih kecil dari tingkat signifikansi 0.05. Hal ini berarti stres kerja berpengaruh terhadap motivasi. Dengan demikian, **H4 diterima**.

5) H5: Motivasi berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi

Pengaruh motivasi terhadap komitmen organisasi menghasilkan nilai *T Statistic* sebesar 5.325 lebih besar dari *T Tabel* 1.96 dan *P Values* sebesar 0.000 lebih kecil dari tingkat signifikansi 0.05. Hal ini berarti motivasi berpengaruh terhadap komitmen organisasi. Dengan demikian, **H5 diterima**.

d. Pengujian Hipotesis *Indirect Effect*

Pengujian yang kedua yaitu *indirect effect* untuk menguji ada tidaknya pengaruh secara tidak langsung konflik kerja dan stres kerja terhadap komitmen organisasi melalui motivasi. Pengujian variabel mediasi dilakukan dengan menggunakan *Sobel Test*. Hasil dari pengujian pada *Sobel* dapat dilihat pada tabel 17 berikut:

Tabel 17. Uji Hipotesis *Indirect Effect*

Eksogen	Mediator	Endogen	Indirect Coef.	Std Error	T Statistics	P Value	Keterangan
Konflik	Motivasi	Komitmen	-0.005	0.103	-0.051	0.959	Tidak

Kerja		Organisasi					Signifikan
Stres Kerja	Motivasi	Komitmen Organisasi	-0.201	0.829	-2.423	0.015	Signifikan

Sumber: Data diolah 2020



Berdasarkan tabel diatas dapat diinformasikan bahwa:

1) H6: Konflik kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi melalui motivasi

Pengaruh konflik kerja terhadap komitmen organisasi melalui motivasi menghasilkan nilai *T Statistic* sebesar -0.051 lebih kecil dari *T* Tabel 1.96 dan *P Values* sebesar 0.959 lebih besar dari tingkat signifikansi 0.05. Hal ini berarti tidak terdapat pengaruh signifikan konflik kerja terhadap komitmen organisasi melalui motivasi. Dengan demikian, **H6 ditolak**.

2) H7: Stres kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi melalui motivasi

Pengaruh stres kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi melalui motivasi menghasilkan nilai *T Statistic* sebesar -2.423 lebih besar dari *T* Tabel 1.96 dan *P Values* sebesar 0.015 lebih kecil dari tingkat signifikansi 0.05. Hal ini berarti terdapat pengaruh signifikan stres kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi melalui motivasi. Dengan demikian, **H7 diterima**.

PEMBAHASAN

Pada penelitian ini variabel konflik kerja diukur berdasarkan sepuluh (10) item pernyataan yang berasal dari lima (5) indikator konstruk yaitu kesalahan komunikasi, perbedaan tujuan, perbedaan dalam penilaian atau persepsi, interdependensi aktivitas kerja, dan kesalahan dalam afeksi. Variabel stres kerja diukur berdasarkan sepuluh (10) item pernyataan yang berasal dari lima (5) indikator konstruk yaitu beban kerja, sikap pemimpin, waktu kerja, otoritas kerja, dan peran. Variabel motivasi diukur berdasarkan sembilan (9) item pernyataan yang berasal dari tiga (3) indikator konstruk yaitu psikologis arah perilaku, tingkat usaha, dan tingkat kegigihan. Sedangkan Variabel komitmen organisasi diukur berdasarkan sembilan (9) item pernyataan indikator yang berasal dari tiga (3) dimensi konstruk yaitu *affective commitment*, *continuance commitment*, dan *normative commitment*.

a. Pengaruh Konflik Kerja terhadap Komitmen Organisasi

Variabel konflik kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi, hal ini berarti semakin tinggi konflik kerja yang sifatnya merusak maka dapat menurunkan komitmen karyawan pada organisasi, begitupun sebaliknya semakin rendah konflik kerja dan

sifatnya membangun maka dapat meningkatkan komitmen karyawan pada organisasi. Hasil penelitian ini menunjukkan konflik kerja yang terjadi pada Lembaga Pengkajian Konsultan dan Bantuan Hukum (LPKBH) Al-Baihaqy dapat mempengaruhi komitmen karyawan pada organisasi.

Karakteristik responden pada penelitian ini dilihat dari tingkat pendidikan yang berbeda-beda, masa kerja yang berbeda-beda, dan tingkat usia karyawan yang bervariasi dapat memicu konflik kerja saat pemberian tugas, konflik hubungan interpersonal baik dengan karyawan maupun klien, dan konflik proses penyelesaian pekerjaan pada lembaga Pengkajian, Konsultan, Dan Bantuan Hukum (LPKBH) Al-Baihaqy.

Berdasarkan distribusi frekuensi jawaban responden dapat diketahui bahwa ada tiga faktor yang memiliki pengaruh besar terjadinya konflik kerja pada Lembaga Pengkajian Konsultan dan Bantuan Hukum (LPKBH) Al-Baihaqy yaitu faktor hubungan adanya perbedaan pendapat dengan rekan kerja, faktor tugas mengerjakan pekerjaan yang belum selesai dari rekan kerja yang lain, dan faktor proses adanya perselisihan pribadi sesama rekan kerja dan klien.

Pada lembaga ini perlu meningkatkan komunikasi secara terbuka, menyelesaikan persoalan dengan proaktif, membudayakan sikap toleransi dan fleksibilitas. Menurut wahyudi (2006) menyatakan ada tujuh cara untuk mengatasi konflik, yaitu dengan melakukan rujuk, persuasi, tawar menawar, pemecahan masalah secara terpadu, penarikan diri, pemaksaan dan penekanan dan adanya campur tangan pihak ketiga.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan Iresa *et.al* (2015) dan Jaya, Sulastris & Antoni (2015) dan Mamahit (2016) yang secara bersama-sama menunjukkan konflik kerja memiliki pengaruh dan signifikan terhadap komitmen organisasi.

b. Pengaruh Stres Kerja terhadap Komitmen Organisasi

Variabel stres kerja tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasi. Hal ini berarti komitmen organisasi pada Lembaga Pengkajian, Konsultan, Dan Bantuan Hukum (LPKBH) Al-Baihaqy tidak dipengaruhi oleh stres kerja. Pada penelitian ini diketahui sebagian besar karyawan pada lembaga ini merasakan stres kerja yang bersumber pada

tantangan yang berkaitan dengan beban kerja, tekanan untuk menyelesaikan tugas dan urgensi waktu, sehingga tantangan tersebut bisa didiskusikan dengan atasan dan ditinjau ulang sesuai kapasitas kemampuan karyawan. Menurut Stephen P. Robbins (2008) sumber daya yang memadai secara emosional alamiah dapat membantu mengimbangi tantangan yang diberikan oleh pimpinan sehingga tidak memengaruhi komitmen pada organisasi.

Responden pada Lembaga Pengkajian Konsultan dan Bantuan Hukum (LPKBH) Al-Baihaqy pada karakteristik status karyawan lebih didominasi oleh karyawan yang sudah berstatus sebagai karyawan tetap dengan rentang usia 31-40 tahun sehingga stres kerja yang dirasakan oleh karyawan tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasi, ditambah lagi dengan masa kerja selama 5-10 tahun yang membuat karyawan sudah mampu untuk loyal dan tetap bertahan pada lembaga ini meskipun sering merasakan stres pada saat bekerja.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan Yunita (2019), Arianti (2018), Christama (2011) yang menunjukkan bahwa stres kerja tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasi.

c. Pengaruh Konflik Kerja terhadap Motivasi

Variabel konflik kerja tidak berpengaruh terhadap motivasi. Hal ini berarti motivasi karyawan tidak dipengaruhi oleh konflik kerja pada Lembaga Pengkajian Konsultan dan Bantuan Hukum (LPKBH) Al-Baihaqy. Pada penelitian ini konflik kerja yang dialami oleh karyawan timbul dikarenakan komunikasi, tugas pokok divisi yang tidak dijalankan dengan semestinya, dan variabel pribadi yang meliputi nilai, emosi, dan kepribadian.

Menurut Tarmizi & Dewi (2017) karyawan yang sudah lama bekerja dan berpengalaman akan memiliki keterampilan dalam menyelesaikan persoalan dengan proaktif, mengarahkan individu untuk bersikap fleksibel, dan membudayakan sikap toleransi serta mengerjakan tugas atau pekerjaan yang diberikan. Berdasarkan karakteristik responden ditinjau dari masa kerja pada penelitian ini lebih dominan adalah 5-10 tahun dan mayoritas karyawan tetap yang diyakini memiliki niat yang tinggi dalam

bekerja dan keterlibatan pada pekerjaan, sehingga konflik kerja yang terjadi pada Lembaga Pengkajian Konsultan dan Bantuan Hukum (LPKBH) Al-Baihaqy tidak berpengaruh terhadap motivasi karyawan karena pengalaman dan keterampilan yang dimiliki oleh karyawan.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Anuari (2017) yang menunjukkan bahwa konflik kerja tidak berpengaruh terhadap motivasi.

d. Pengaruh Stres Kerja terhadap Motivasi

Variabel stres kerja berpengaruh terhadap motivasi. Hal ini berarti pada level stres kerja yang tinggi maka dapat menurunkan motivasi, pada level stres kerja yang rendah maka dapat meningkatkan motivasi. Dari distribusi frekuensi jawaban responden dapat diketahui karyawan pada lembaga ini sebagian besar mengalami stres kerja dikarenakan waktu kerja karyawan yang biasanya bekerja 40 jam dalam seminggu namun yang terjadi pada Lembaga Pengkajian, Konsultan Dan Bantuan Hukum (LPKBH) Al-Baihaqy dapat meluas menjadi 120 jam dalam seminggu, sehingga stres kerja pada level dapat menurunkan motivasi karyawan yang dapat dilihat pada tingkat kehadiran karyawan. menyebabkan gejala fisiologis kesehatan, gejala psikologis hubungan dengan keluarga buruk dan putusnya hubungan yang dekat, gejala perilaku dalam produktivitas dan ketidakhadiran kerja.

Menurut Stephen P. Robbins (2008) Mengelola stres dengan pendekatan individu, motivasi sosial dari teman, keluarga atau kolega kerja yang dapat menyediakan tempat untuk mendengarkan permasalahan dan menawarkan perspektif yang lebih objektif terhadap situasi tekanan ketika level stres kerja tinggi. Selain itu mengelola stres juga dapat dilakukan dengan cara pendekatan organisasi dengan mendapatkan *reward* kepada karyawan berupa tunjangan kesehatan, status, pengakuan dan perhatian dari pimpinan organisasi.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sinaga dan Sinambela (2013) dan Cendikia *et.al.* (2016) secara bersama-sama menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh terhadap motivasi.

e. Pengaruh Motivasi terhadap Komitmen Organisasi

Variabel motivasi berpengaruh terhadap komitmen organisasi. Hal ini berarti semakin tinggi motivasi maka dapat meningkatkan komitmen organisasi, sebaliknya jika motivasi rendah maka dapat menurunkan komitmen organisasi. Motivasi merupakan salah satu faktor penting untuk meningkatkan komitmen organisasi karyawan.

Menurut Stephen P. Robbins (2008) motivasi dengan teori kebutuhan McClelland menyatakan bahwa pencapaian, kekuasaan dan afiliasi adalah tiga kebutuhan yang penting. Dari distribusi frekuensi jawaban responden dapat diketahui bahwa motivasi arah perilaku karyawan sudah sangat baik dengan selalu datang tepat waktu ke tempat kerja baik di kantor maupun pada saat jadwal persidangan dan pendampingan klien. Hal ini dikarenakan sebagian besar karyawan Lembaga Pengkajian, Konsultan, Dan Bantuan Hukum (LPKBH) Al-Baihaqy yang lebih dominan status karyawan tetap sehingga memiliki motivasi akan pencapaian kerja, kekuasaan jabatan di tempat kerja dan afiliasi yang kuat sehingga motivasi dapat berpengaruh terhadap komitmen organisasi.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Yunita (2017) dan Anuari (2017) yang mengemukakan bahwa motivasi berpengaruh terhadap komitmen organisasi.

f. Pengaruh Konflik kerja terhadap Komitmen organisasi melalui Motivasi

Variabel motivasi tidak memediasi hubungan antara konflik kerja terhadap komitmen organisasi. Hal ini berarti konflik kerja yang terjadi tidak berpengaruh terhadap tingkat komitmen karyawan walaupun sudah diberikan motivasi. Berdasarkan distribusi jawaban responden dapat diketahui bahwa konflik kerja yang terjadi pada Lembaga Pengkajian Konsultan dan Bantuan Hukum (LPKBH) Al-Baihaqy karena adanya perbedaan pendapat dengan rekan kerja, sering menerima pekerjaan yang belum diselesaikan dari karyawan lain, dan sering terjadinya perselisihan antara individu dengan rekan kerja dan klien sehingga ketika karyawan mengalami tingkat konflik kerja dengan tekanan yang cukup tinggi dan kondisi yang buruk pada karyawan dalam pekerjaannya, maka karyawan akan berusaha untuk keluar dari situasi tersebut dengan caranya sendiri tanpa motivasi oleh atasan.

Hal ini berkaitan dengan tingkat pendidikan, umur, masa kerja dan status karyawan yang berbeda-beda, tingkat konflik yang tinggi. Karyawan yang memiliki konflik kerja, walaupun telah diberikan motivasi oleh pimpinan, hal tersebut tidak dapat menghilangkan beban pikiran akibat konflik yang terjadi, sehingga tetap akan menurunkan komitmennya.

Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Yunita (2017) dan Bang, Ross, Jr, & T, (2013) dimana motivasi tidak memediasi hubungan antara konflik kerja terhadap komitmen organisasi.

g. **Pengaruh Stres Kerja terhadap Komitmen organisasi melalui Motivasi**

Variabel motivasi memediasi hubungan antara stres kerja terhadap komitmen organisasi. Hal ini berarti terdapat pengaruh signifikan stres kerja terhadap komitmen organisasi melalui motivasi. Artinya, karyawan yang mengalami stres kerja akan tetap bertahan dan loyal kepada organisasi jika ada peranan motivasi. Stres kerja yang diukur berdasarkan beban kerja, sikap pemimpin, waktu kerja, otoritas kerja, dan peran memberikan kontribusi terhadap komitmen organisasi pada Lembaga Pengkajian Konsultan dan Bantuan Hukum (LPKBH) Al-Baihaqy.

Berdasarkan distribusi frekuensi jawaban responden dapat diketahui bahwa sebagian besar karyawan mengalami stres kerja dengan waktu kerja yang diberikan yaitu ditandai dengan waktu yang sangat singkat untuk menyelesaikan pekerjaan dan jam kerja yang bertambah. Untuk itu diperlukan motivasi dari pimpinan agar karyawan tetap akan berkomitmen pada Lembaga Pengkajian Konsultan dan Bantuan Hukum (LPKBH) Al-Baihaqy.

Pimpinan dapat memberikan *reward* berupa beasiswa untuk pengembangan diri, kenaikan jabatan, dan tambahan tunjangan kepada karyawan yang menyelesaikan tugas sesuai dengan waktu yang ditentukan. Motivasi dapat memediasi komitmen karena memberikan rasa bangga kepada karyawan dan menjadi bagian dari organisasi. Dengan demikian, jika motivasi kerja didalam organisasi ingin ditingkatkan. Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Maulidyah (2019) yang menyatakan adanya pengaruh yang signifikan motivasi memediasi stres kerja yang dialami oleh karyawan.

PENUTUP

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan di atas, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

- a. Konflik kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi konflik kerja dapat memengaruhi penurunan komitmen, sebaliknya semakin rendah konflik kerja dapat memengaruhi peningkatan komitmen organisasi.
- b. Stres kerja tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasi. Hal ini berarti bahwa tinggi rendahnya konflik kerja tidak memengaruhi komitmen organisasi.
- c. Konflik kerja tidak berpengaruh terhadap motivasi. Hal ini berarti bahwa tinggi rendahnya konflik kerja tidak memengaruhi motivasi.
- d. Stres kerja berpengaruh terhadap motivasi. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi stres kerja dapat memengaruhi penurunan motivasi, sebaliknya semakin rendah stres kerja dapat memengaruhi peningkatan motivasi.
- e. Motivasi berpengaruh terhadap komitmen organisasi. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi motivasi dapat memengaruhi peningkatan komitmen, sebaliknya semakin rendah motivasi dapat memengaruhi penurunan komitmen organisasi.
- f. Konflik kerja tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasi melalui motivasi. Hal ini berarti bahwa motivasi tidak memediasi konflik kerja terhadap komitmen organisasi.
- g. Stres kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi melalui motivasi. Hal ini berarti bahwa motivasi memediasi stres kerja terhadap komitmen organisasi.

Saran

Adapun saran yang dapat diberikan berdasarkan penelitian ini adalah:

- a. Untuk meminimalisir terjadinya konflik kerja diperlukan cara yang baik untuk mengatasi konflik kerja yang terjadi seperti menjalin komunikasi secara terbuka, menyelesaikan

persoalan dengan proaktif, mengarahkan anggota untuk bersikap fleksibel, dan membudayakan sikap toleransi.

- b. Untuk mengurangi stres kerja yang terjadi di Lembaga Pengkajian, Konsultan Dan Bantuan Hukum (LPKBH) Al-Baihaqy perlu diberikan waktu yang adil dalam penyelesaian tugas kepada karyawan berdasarkan kemampuan masing-masing karyawan.
- c. Untuk meningkatkan motivasi karyawan, pimpinan dapat memberikan *reward* kepada karyawan yang taat akan akan peraturan yang ditetapkan organisasi.
- d. Direktur Lembaga Pengkajian, Konsultan Dan Bantuan Hukum (LPKBH) Al-Baihaqy perlu lebih meningkatkan komitmen karyawan dengan meningkatkan inisiatif, motivasi, dan profesional kerja karyawan agar merasa masalah yang terjadi dalam perusahaan juga menjadi tanggung jawab karyawan.
- e. Berdasarkan nilai koefisien determinasi model struktural yang terbentuk dalam penelitian ini memiliki nilai sebesar 67,7%, maka berarti sisanya 32,3% terdapat pada variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Peneliti selanjutnya disarankan untuk menambah variabel moderasi motivasi antara konflik kerja terhadap komitmen organisasi.

Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini memiliki keterbatasan. Adapun keterbatasan dalam penelitian ini adalah:

- a. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini hanya bersumber dari penyebaran kuesioner, sehingga bisa saja terjadi bias dalam pengisian kuesioner karena tidak ada pengawasan langsung dari pimpinan atas jawaban yang diberikan oleh responden.
- b. Objek yang digunakan dalam penelitian ini adalah perusahaan swasta sementara ada banyak instansi pemerintah yang mungkin mendapatkan hasil yang berbeda karena perbedaan di lingkungan kerja.
- c. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini relatif kecil karena populasi pada objek penelitian ini juga relatif kecil.

DAFTAR PUSTAKA

- Amelia Rahma Iresa, H. N. (2015). PENGARUH KONFLIK KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP KOMITMEN ORGANISASIONAL DAN KINERJA KARYAWAN (Studi pada Karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Witel Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 23, 1-10.
- Anuari, R. (2017). *PENGARUH KONFLIK KERJA TERHADAP STRES KERJA DAN MOTIVASI*. Malang.
- Arianti, M. (2018). *Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening*. YOGYAKARTA.
- Arianto, D. A. (2013). PENGARUH KEDISIPLINAN, LINGKUNGAN KERJA DAN BUDAYA KERJA TERHADAP KINERJA TENAGA PENGAJAR. *Jurnal Economia*, 9, 192.
- Asep, S. (2015). *PENGARUH KONFLIK KERJA DAN STRESS TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI PADA PT UNITED TRACTORS CABANG PEKANBARU*. Riau Pekanbaru.
- Bang, H., Ross, S., Jr, R., & T, G. (2013). Motivation to Organizational Commitment of Volunteers in Non-profit Sport Organizations. *The Journal Of Management Development*.
- Bantam, F. M. (2017). *PENGARUH KONFLIK KERJA, STRESS KERJA DAN IKLIM ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI*. Retrieved 4 1, 2019, from <http://repository.umy.ac.id/handle/123456789/16313>
- Buhali, G. A., & Margaretha, M. (2013). PENGARUH WORK-FAMILY CONFLICT TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI: KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI. *Jurnal Manajemen*.
- Caesarani, A. C., & Riana, G. (2016). PENGARUH STRES KERJA TERHADAP KOMITMEN KARYAWAN DAN TURNOVER INTENTION PADA SARI SEGARA RESORT VILLA & SPA. *E-Jurnal Manajemen Unud*.
- Cendhikia, D. B., & Utami, H. N. (2016). PENGARUH KONFLIK KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP MOTIVASI KERJA KARYAWAN DAN KINERJA KARYAWAN. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*.
- Churiyah, M. (2011). Pengaruh Konflik Peran, Kelelahan Emosional terhadap Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi. *JURNAL EKONOMI BISNIS*.
- Dr. Harun Samsuddin, S. (2018). *Kinerja Karyawan Tinjauan Dari Dimensi Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Dan Komitmen Organisasi*. Sidoarjo: Indomedia Pustaka.
- George, J. M., & Jones, J. M. (2005). *Understanding and managing organizational behavior* (4 ed.). New Jersey: Pearson-Prentice Hall.
- Ginanjar, M. S., Indarto, & Santoso, D. (2019). DETERMINAN KINERJA PEGAWAI DENGAN MOTIVASI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING. *Jurnal*.
- Graham, V. D. (2005).

- Hasibuan, M. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi Ke 2 ed.). Jakarta: Bumi Aksara.
- Imroatin, & Ranu, M. E. (2014). STRES KERJA, MOTIVASI KERJA, DENGAN DUKUNGAN SOSIAL SEBAGAI VARIABEL MODERATOR. *Jurnal Ilmu Manajemen*.
- Jaya, R. K., Sulastri, & Antoni. (2014). PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR DAN KONFLIK PERAN TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI PEGAWAI SEKRETARIAT DAERAH KABUPATEN KERINCI DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING. *Jurnal Program Pascasarjana*.
- Kavela, D. (2015). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN MOTIVASI SEBAGAI VARIABEL MEDIASI. *Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan*.
- Luthans, F. (2006). *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Andi.
- Mamahit, N. A. (2016). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Konflik Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen*.
- Maulidyah, I. A. (2019). PENGARUH STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN BACK OFFICE DENGAN MOTIVASI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA PT. BANK TABUNGAN NEGARA (PERSERO), TBK KANTOR CABANG SURABAYA. *Jurnal Ilmu Manajemen*.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2006). *Organizational Behaviour*. Prentice Hall.
- Robbins, S. P., & Coulter, M. (2010). *Manajemen* (10 ed.). Jakarta: Erlangga.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2006). *Perilaku organisasi* (10 ed.). Jakarta: PT Indeks Kelompok Gramedia.
- Sari, P. M., Astuti, E. S., & Nurtjahjono, G. E. (2015). PENGARUH KONFLIK DAN STRES KERJA TERHADAP MOTIVASI DAN KINERJA KARYAWAN. *Jurnal Administrasi Bisnis*.
- Silvia, C., & Yuniawan, A. (2017). ANALISIS PENGARUH KONFLIK PERAN DAN AMBIGUITAS PERAN TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI MELALUI STRES KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING. *DIPONEGORO JOURNAL OF MANAGEMENT*.
- Sinaga, T., & Sinambela, M. (2013). PENGARUH STRES KERJA TERHADAP MOTIVASI DAN KINERJA AUDITOR PADA KANTOR AKUNTAN PUBLIK DI KOTA MEDAN. *Jurnal Akuntansi*.
- Stephen P. Robbins, T. A. (2008). *Organizational Behavior* (17 ed.). Italy: Person Education.
- Sudaryatun, W. (2014). PENGARUH KUALITAS KEHIDUPAN KERJA DAN KONFLIK PERAN TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING DI BPS PROPINSI D.I. YOGYAKARTA. *JBTI*.

- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sukoco A., S. (2014). Hubungan Sense of Humor Dengan Stres Pada Mahasiswa Baru Fakultas Psikologi. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Universitas Surabaya*, I(1), 1-10.
- Tarmizi, A., & Dewi, S. S. (2017). PENGARUH STRES KERJA TERHADAP KEPUASAN DAN KOMITMEN KARYAWAN:STUDI KASUS PT. FEI. *Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis (JRMB)*, 2.
- Wahyudi. (2006). *Manajemen Konflik dalam Organisasi: Pedoman Praktis bagi Pemimpin Visioner*. Bandung: Alfabeta.
- Yunita, P. I. (2017). MEMBANGUN KOMITMEN DALAM ORGANISASI: PERAN MOTIVASI DAN STRESS DALAM SEBUAH KONFLIK KERJA. *Jurnal Ilmiah Manajemen & Bisnis*.



LAMPIRAN 1. PENELITIAN TERDAHULU

No.	Peneliti	Varibel	Hasil
1.	(Amelia Rahma Iresa, 2015)	<ul style="list-style-type: none"> • Konflik kerja • Stres kerja • Komitmen organisasi 	<ul style="list-style-type: none"> • konflik kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap komitmen organisasi. • Stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap komitmen organisasi.
2.	(Mamahit, 2016)	<ul style="list-style-type: none"> • Gaya kepemimpinan • Konflik kerja • Stres kerja • Komitmen organisasi 	<ul style="list-style-type: none"> • konflik kerja berpengaruh secara negatif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. • Stres kerja berpengaruh secara negatif dan signifikan terhadap komitmen organisasi
3.	(Silvia & Yuniawan, 2017)	<ul style="list-style-type: none"> • Konflik peran • Stres kerja • Komitmen organisasi 	<ul style="list-style-type: none"> • konflik peran tidak berpengaruh negatif dan signifikan terhadap komitmen organisasi • stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap komitmen organisasi
4.	(Anuari, 2017)	<ul style="list-style-type: none"> • Konflik Kerja • Stres Kerja • Motivasi • Komitmen Organisasi 	<ul style="list-style-type: none"> • konflik kerja memiliki pengaruh positif terhadap komitmen organisasi, • stres kerja memiliki pengaruh negatif dan

No.	Peneliti	Varibel	Hasil
			<p>signifikan terhadap komitmen organisasi.</p> <ul style="list-style-type: none"> • motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi.
5.	(Cendhikia & Utami, 2016)	<ul style="list-style-type: none"> • Konflik kerja • Stres kerja • Motivasi kerja karyawan • Kinerja karyawan 	<ul style="list-style-type: none"> • konflik kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap terhadap variabel motivasi kerja karyawan. • stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap terhadap variabel motivasi kerja karyawan
6.	(Sinaga & Sinambela, 2013)	<ul style="list-style-type: none"> • Stres kerja • Motivasi kerja • Kinerja 	<ul style="list-style-type: none"> • stres kerja dan motivasi kerja auditor memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja auditor.
7.	(Sudaryatun, 2014)	<ul style="list-style-type: none"> • Kualitas kehidupan Kerja • Konflik peran • Kepuasan Kerja • Komitmen Organisasional 	<ul style="list-style-type: none"> • Konflik peran tidak berpengaruh negatif signifikan terhadap Komitmen organisasi
8.	(Jaya, Sulastri, & Antoni, 2014)	<ul style="list-style-type: none"> • Konflik Peran • Komitmen Organisasi • Kepuasan Kerja 	<ul style="list-style-type: none"> • Konflik peran berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi
9.	(Yunita, 2017)	<ul style="list-style-type: none"> • Stres kerja • Konflik kerja • Motivasi • Komitmen organisasi 	<ul style="list-style-type: none"> • Konflik kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap motivasi

No.	Peneliti	Varibel	Hasil
			<ul style="list-style-type: none"> • Konflik kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja • Stres kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap komitmen organisasi • Konflik kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap motivasi • Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi • Motivasi tidak memediasi pengaruh konflik kerja terhadap komitmen organisasi
10.	(Caesarani & Riana, 2016)	<ul style="list-style-type: none"> • Stres kerja • Komitmen organisasi • <i>Turnover Intention</i> 	<ul style="list-style-type: none"> • stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap komitmen organisasional
11.	(Nurlinawaty, 2019)	<ul style="list-style-type: none"> • Konflik peran ganda • Stress • Komitmen Organisasi 	<ul style="list-style-type: none"> • stres kerja yang relatif sering dapat menyebabkannya jenuh dan enggan bekerja, lalai bekerja atau bahkan berniat untuk meninggalkan pekerjaannya. Hal ini dapat menurunkan komitmen mereka pada

No.	Peneliti	Varibel	Hasil
			organisasi.
12.	(Sari, Astuti, & Nurtjahjono, 2015)	<ul style="list-style-type: none"> • Konflik kerja • Stres kerja • Motivasi kerja • Kinerja karyawan 	<ul style="list-style-type: none"> • konflik kerja terhadap motivasi kerja menunjukkan bahwa terdapat pengaruh negatif signifikan • stres kerja terhadap motivasi kerja menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif signifikan
13.	(Imroatin & Ranu, 2014)	<ul style="list-style-type: none"> • Stres kerja • Motivasi kerja • Dukungan sosial 	<ul style="list-style-type: none"> • Stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap motivasi kerja
14.	(Maulidyah, 2019)	<ul style="list-style-type: none"> • Motivasi • Stres kerja • Kinerja karyawan 	<ul style="list-style-type: none"> • Stres kerja berpengaruh signifikan positif terhadap motivasi karyawan • Motivasi berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan • Stres kerja berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan
15.	(Arianti, 2018)	<ul style="list-style-type: none"> • Stres kerja • Kepuasan kerja • Komitmen organisasi 	<ul style="list-style-type: none"> • Tidak terdapat pengaruh positif stres kerja terhadap komitmen organisasi.

No.	Peneliti	Varibel	Hasil
		<ul style="list-style-type: none"> Kinerja karyawan 	
16.	(Churiyah, 2011)	<ul style="list-style-type: none"> Konflik Peran Kelelahan Emosional Kepuasan Kerja Komitmen Organisasi 	<ul style="list-style-type: none"> konflik peran & kelelahan emosional berpengaruh secara langsung dan signifikan terhadap kepuasan kerja guru dan komitmen terhadap organisasi, konflikperan & kelelahan emosional tidak berpengaruh secara tidak langsung terhadap komitmen organisasi.
17.	(Buhali & Margaretha, 2013)	<ul style="list-style-type: none"> <i>Work-family conflict</i> Komitmen organisasi Kepuasan kerja 	<ul style="list-style-type: none"> Tidak terdapat pengaruh antara <i>family-work conflict</i> terhadap komitmen organisasi
18.	(Christama, 2011)	<ul style="list-style-type: none"> Stres peran Kepuasan kerja Komitmen 	<ul style="list-style-type: none"> Stres peran yang terdiri dari konflik peran dan ambiguitas peran tidak memiliki pengaruh langsung secara signifikan terhadap komitmen karyawan terhadap organisasi

LAMPIRAN 2. KUESIONER PENELITIAN

PROGRAM PASCASARJANA MAGISTER MANAJEMEN UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MALANG



KUESIONER

Hal : Permohonan Pengisian kuesioner
Kepada: Yth. Bapak/Ibu/Saudara/i di tempat

Dengan Hormat,

Dalam rangka menyelesaikan studi akhir di Program Studi Magister Manajemen Universitas Muhammadiyah Malang, diperlukan dukungan dari Bapak/Ibu/Sdr/i untuk mengisi kuesioner ini.

Thesis ini berjudul **“Pengaruh Konflik Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Komitmen Oraginisasi Dengan Motivasi Sebagai Variabel *Intervening* Di Lembaga Pengkajian Konsultan Dan Bantuan Hukum (LPKBH) Al-Baihaqy”**. Informasi yang Bapak/Ibu/Sdr/i berikan dijamin kerahasiaannya. Kuesioner ini hanya digunakan untuk penelitian dan kepentingan akademik, jawaban yang diberikan tidak berpengaruh terhadap penilaian kinerja Bapak/Ibu/Sdr/i.

Atas perhatian dan kerja sama Bapak/Ibu/Sdr/i, diucapkan terimakasih.

Hormat Saya,
Peneliti

Ahmad Baihaqy, S. Kom

IDENTITAS RESPONDEN

1. Nama:
2. Jenis Kelamin : Laki-laki/ Wanita (coret yang tidak cocok)
3. Usia saat ini : _____ Tahun
4. Pendidikan terakhir : (pilih salah satu di bawah ini)
 - a. SD
 - b. SMP
 - c. SMA
 - d. Diploma
 - e. S1
 - f. S2/S3
5. Masa Kerja:
 - a. < 1 tahun
 - b. 1 tahun
 - c. 2 tahun
 - d. ≥ 3 tahun
6. Jabatan/bagian :

Petunjuk Pengisian

Pada pertanyaan di bawah ini, Anda dimohon untuk mengisi pertanyaan-pertanyaan tersebut dengan keadaan/ kondisi yang sebenarnya.

Silahkan Anda pilih jawaban yang menurut Anda paling sesuai dengan kondisi yang Anda alami atau rasakan, dengan cara memberikan (✓) pada pilihan jawaban yang tersedia dari mulai skala 1 (Sangat Tidak Setuju) sampai 5 (Sangat Setuju).

Keterangan:

STS = Sangat Tidak Setuju

TS = Tidak Setuju

N = Netral

S = Setuju

SS = Sangat Setuju

VARIABEL KONFLIK KERJA

No.	Pernyataan	Jawaban Responden				
	Kesalahan Komunikasi	STS	TS	N	S	SS
1.	Saya pernah salah menyampaikan pesan ke orang lain					
2.	Saya merasa komunikasi yang terjalin antara rekan kerja tidak baik					
	Perbedaan Tujuan	STS	TS	N	S	SS
3.	Saya merasa adanya perbedaan pendapat dengan rekan kerja demi mencapai tujuan					
4.	Saya merasakan tidak ada kecocokan antara tujuan pribadi dengan perusahaan					
	Perbedaan dalam Penilaian Persepsi	STS	TS	N	S	SS
5.	Perbedaan penilaian di masing-masing karyawan tidak serta merta berbanding terbalik dengan kinerja karyawan					
6.	Saya merasakan adanya ketidaksesuaian penilaian kinerja dengan kenyataan					
	Interdependensi Aktivitas Kerja	STS	TS	N	S	SS
7.	Saya sering menerima pekerjaan yang belum selesai dari karyawan lain					
8.	Masing-masing unit kerja dalam organisasi terdapat saling ketergantungan dengan unit kerja lainnya.					

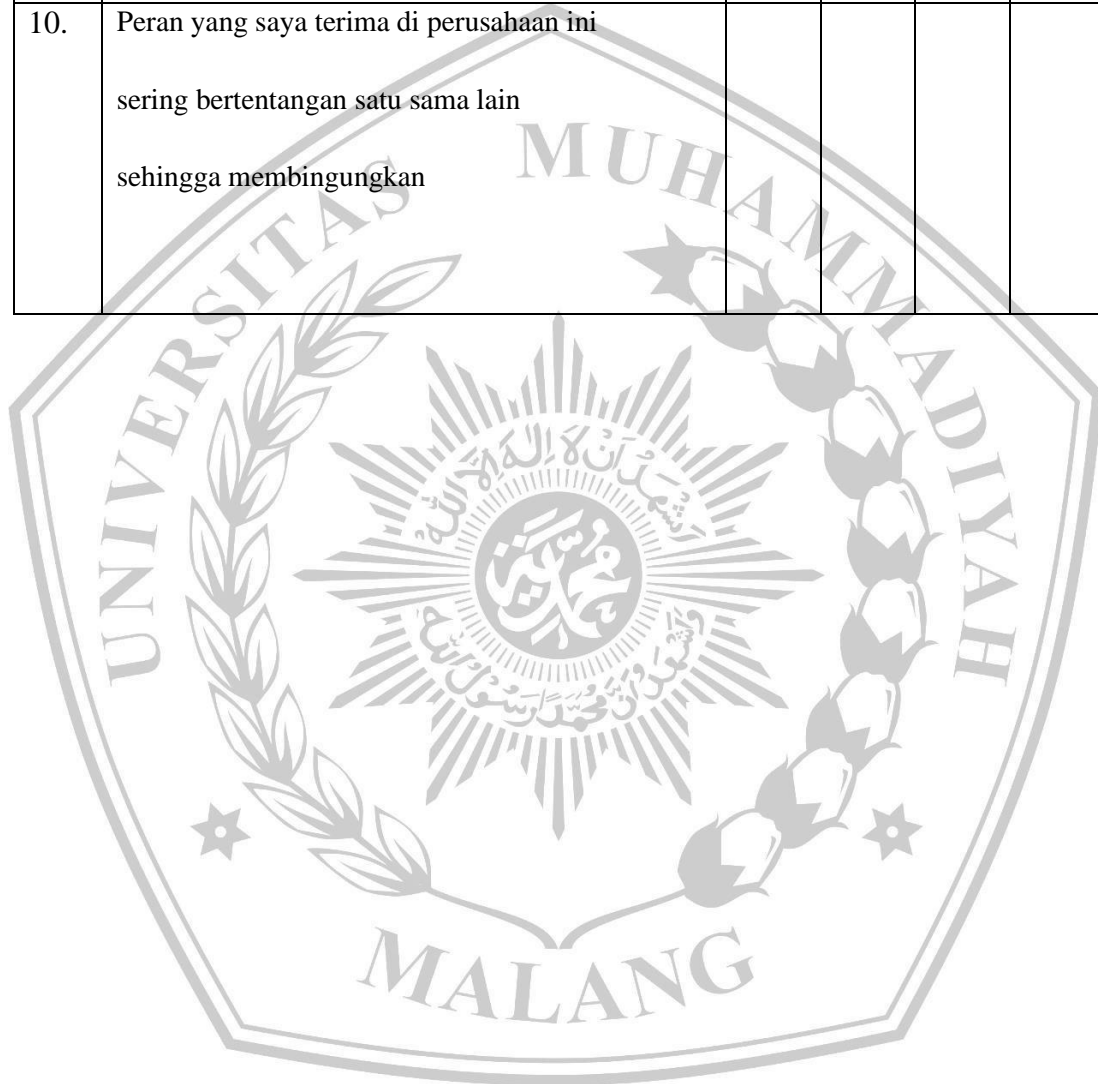
No.	Pernyataan	Jawaban Responden				
		STS	TS	N	S	SS
	Kesalahan dalam Afeksi					
9.	Tidak semua karyawan menerima metode kerja baru untuk menyelesaikan pekerjaannya					
10.	Saya merasakan terjadinya perselisihan pribadi antara saya, rekan kerja dan klien					



VARIABEL STRES KERJA

No.	Pernyataan	Jawaban Responden				
	Beban Kerja	STS	TS	N	S	SS
1.	Saya merasa memiliki beban kerja yang berlebihan.					
2.	Beban kerja di kantor mempengaruhi saya secara mental.					
	Sikap Pemimpin	STS	TS	N	S	SS
3.	Atasan saya di kantor dalam memimpin menciptakan rasa tegang, cemas, dan takut kepada bawahannya.					
4.	Sebagai pemimpin, atasan saya di kantor memberikan tekanan yang berlebihan.					
	Waktu Kerja	STS	TS	N	S	SS
5.	Saya tidak punya cukup waktu untuk menyelesaikan semua pekerjaan					
6.	waktu yang diberikan untuk menyelesaikan pekerjaan saya terasa tidak adil dan tidak wajar					
	Otoritas Kerja	STS	TS	N	S	SS
7.	Saya tidak memiliki wewenang yang jelas dalam melaksanakan pekerjaan					
8.	Peraturan di kantor menyulitkan saya dalam bekerja					
	Peran	STS	TS	N	S	SS

No.	Pernyataan	Jawaban Responden				
9.	Pekerjaan yang diberikan tidak sesuai peran dan keahlian saya sehingga membuat saya stres					
10.	Peran yang saya terima di perusahaan ini sering bertentangan satu sama lain sehingga membingungkan					



VARIABEL MOTIVASI

No.	Pernyataan	Jawaban Responden				
	Psikologis Arah Perilaku	STS	TS	N	S	SS
1.	Dalam bekerja setiap harinya saya selalu hadir tepat waktu.					
2.	Dalam bekerja saya jarang membolos atau tidak hadir tanpa pemberitahuan.					
3.	Dalam bekerja saya selalu mentaati peraturan yang ditetapkan oleh perusahaan.					
	Tingkat Usaha	STS	TS	N	S	SS
4.	Saya selalu berusaha untuk memanfaatkan waktu yang disediakan perusahaan untuk menyelesaikan tugas-tugas saya.					
5.	Saya selalu berusaha untuk melakukan pekerjaan saya secara terampil dan kreatif.					
6.	Saya selalu berusaha untuk tidak melakukan kesalahan pada saat saya bekerja.					
	Tingkat Kegigihan	STS	TS	N	S	SS
7.	Pada saat keadaan cuaca sedang buruk, saya akan tetap masuk kerja seperti biasanya.					
8.	Pada saat saya mendapat teguran dari atasan, saya tidak berkecil hati tetapi justru semakin terpacu untuk bekerja lebih baik lagi.					
9.	Pada saat saya melakukan kesalahan dalam melakukan pekerjaan, saya akan berinisiatif sendiri untuk langsung memperbaikinya menjadi baik.					

KOMITMEN ORGANISASI

No.	Pernyataan	Jawaban Responden				
	Komitmen Afektif	STS	TS	N	S	SS
1.	Saya merasa nyaman didalam organisasi ini					
2.	Saya merasa masalah yang terjadi di organisasi menjadi permasalahan saya juga					
3.	Saya merasa bangga menjadi bagian organisasi					
	Komitmen Berkelanjutan	STS	TS	N	S	SS
4.	Saya sulit meninggalkan perusahaan ini karena takut tidak mendapatkan kesempatan kerja ditempat lain.					
5.	Akan terlalu merugikan bagi saya untuk meninggalkan perusahaan ini					
6.	Sulit mendapatkan pekerjaan dengan penghasilan yang bagus seperti pekerjaan saya sekarang					
	Komitmen Normatif	STS	TS	N	S	SS
7.	Saat ini, tetap bersama organisasi merupakan kebutuhan yang sangat saya inginkan.					
8.	Masih ada tanggung jawab jika saya ingin keluar					
9.	Organisasi ini layak mendapatklan loyalitas dari saya					

LAMPIRAN 3. DATA KUESIONER PENELITIAN

No	Kode res	KONFLIK KERJA (X1)										Total
		x1.1	x1.2	x1.3	x1.4	x1.5	x1.6	x1.7	x1.8	x1.9	x1.10	
1	R-1	2	3	3	3	3	2	2	3	2	3	26
2	R-2	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	45
3	R-3	4	5	5	4	3	5	5	4	4	5	44
4	R-4	4	5	5	5	3	5	5	5	4	5	46
5	R-5	1	2	3	3	4	3	3	2	2	2	25
6	R-6	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	43
7	R-7	2	5	4	3	4	5	4	3	2	5	37
8	R-8	4	5	4	3	4	5	4	3	4	5	41
9	R-9	2	4	4	4	5	4	4	4	4	4	39
10	R-10	4	4	5	5	5	4	5	5	5	4	46
11	R-11	2	4	5	5	4	4	5	5	2	4	40
12	R-12	4	4	5	3	4	4	5	3	4	4	40
13	R-13	4	4	5	4	4	4	5	4	3	4	41
14	R-14	4	5	5	3	5	5	5	3	3	5	43
15	R-15	1	2	2	3	3	3	3	3	2	3	25
16	R-16	4	5	4	5	4	5	4	5	3	5	44
17	R-17	4	5	5	5	5	5	5	5	3	5	47
18	R-18	4	5	4	3	4	5	4	3	4	5	41
19	R-19	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	48
20	R-20	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
21	R-21	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	42
22	R-22	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	48
23	R-23	4	4	5	5	5	4	5	5	5	4	46
24	R-24	2	4	5	5	4	4	5	5	4	4	42
25	R-25	5	4	5	4	4	5	4	5	4	4	44
26	R-26	3	4	4	4	3	4	4	4	5	4	39
27	R-27	2	5	4	5	4	5	4	5	4	5	43
28	R-28	4	5	4	4	4	5	4	4	5	5	44
29	R-29	4	5	3	4	4	4	5	4	5	4	42
30	R-30	3	5	4	5	4	5	4	5	4	5	44
31	R-31	3	4	5	4	4	4	5	4	5	4	42
32	R-32	3	2	2	3	2	3	2	3	2	1	23
33	R-33	2	4	5	4	4	4	5	4	4	4	40
34	R-34	4	5	4	5	2	5	4	5	5	5	44
35	R-35	4	5	4	4	4	5	4	4	3	5	42

36	R-36	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	48
37	R-37	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	41
38	R-38	4	5	5	5	2	5	5	5	3	5	44
39	R-39	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
40	R-40	4	5	5	5	3	5	5	5	3	5	45
41	R-41	5	4	4	4	3	4	4	4	3	4	39
42	R-42	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	45
43	R-43	2	2	3	2	1	1	2	2	3	2	20
44	R-44	5	5	4	5	4	5	4	5	5	4	46
45	R-45	4	3	3	3	4	5	5	4	4	4	39
46	R-46	4	3	3	4	4	4	4	4	2	4	36
47	R-47	2	2	3	3	1	3	3	2	3	2	24
48	R-48	5	5	4	5	4	5	4	5	5	4	46
49	R-49	4	3	4	5	4	3	4	4	3	3	37
50	R-50	5	3	4	3	4	4	4	4	3	3	37
51	R-51	4	3	3	3	4	4	4	4	3	3	35
52	R-52	4	3	4	4	4	4	5	3	4	4	39
53	R-53	2	2	3	3	3	3	3	2	3	2	26
54	R-54	4	3	4	3	3	3	4	4	3	3	34
55	R-55	2	2	3	3	3	2	2	3	3	3	26
56	R-56	4	5	4	5	5	4	4	4	4	5	44
57	R-57	4	3	4	3	3	4	4	4	4	3	36
58	R-58	5	4	5	5	5	4	4	4	5	5	46
59	R-59	4	4	4	4	4	5	4	4	4	3	40
60	R-60	4	3	5	3	4	4	4	3	3	3	36
61	R-61	4	4	5	3	5	4	4	5	4	5	43
62	R-62	3	5	4	2	3	2	3	4	5	5	36
63	R-63	4	3	4	3	3	2	3	4	4	5	35
64	R-64	4	4	3	4	3	2	3	4	5	5	37
65	R-65	3	3	3	3	3	2	4	4	4	4	33

No	Kode res	STRES KERJA (X2)										Total
		x2.1	x2.2	x2.3	x2.4	x2.5	x2.6	x2.7	x2.8	x2.9	x2.10	
1	R-1	2	2	2	2	2	3	3	1	1	2	20
2	R-2	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	45
3	R-3	4	5	5	4	3	5	5	4	4	5	44
4	R-4	4	5	5	5	3	5	5	5	4	5	46
5	R-5	4	5	5	3	4	5	5	3	4	5	43
6	R-6	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	43
7	R-7	2	5	4	3	4	5	4	3	2	5	37
8	R-8	4	5	4	3	4	5	4	3	4	5	41
9	R-9	2	4	4	4	5	4	4	4	4	4	39
10	R-10	4	4	5	5	5	4	5	5	5	4	46
11	R-11	2	4	5	5	4	4	5	5	2	4	40
12	R-12	4	4	5	3	4	4	5	3	4	4	40
13	R-13	4	4	5	4	4	4	5	4	3	4	41
14	R-14	4	5	5	3	5	5	5	3	3	5	43
15	R-15	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	47
16	R-16	4	5	4	5	4	5	4	5	3	5	44
17	R-17	4	5	5	5	5	5	5	5	3	5	47
18	R-18	4	5	4	3	4	5	4	3	4	5	41
19	R-19	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	48
20	R-20	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
21	R-21	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	42
22	R-22	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	48
23	R-23	4	4	5	5	5	4	5	5	5	4	46
24	R-24	2	4	5	5	4	4	5	5	4	4	42
25	R-25	2	3	3	2	3	3	2	2	1	2	23
26	R-26	3	4	4	4	3	4	4	4	5	4	39
27	R-27	2	5	4	5	4	5	4	5	4	5	43
28	R-28	4	5	4	4	4	5	4	4	5	5	44
29	R-29	4	5	5	4	4	5	5	4	5	5	46
30	R-30	3	5	4	5	4	5	4	5	4	5	44
31	R-31	3	4	5	4	4	4	5	4	5	4	42
32	R-32	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	45

33	R-33	2	4	5	4	4	4	5	4	4	4	40
34	R-34	4	5	4	5	2	5	4	5	5	5	44
35	R-35	4	5	4	4	4	5	4	4	3	5	42
36	R-36	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	48
37	R-37	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	41
38	R-38	4	5	5	5	2	5	5	5	3	5	44
39	R-39	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
40	R-40	4	5	5	5	3	5	5	5	3	5	45
41	R-41	5	4	4	4	3	4	4	4	3	4	39
42	R-42	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	45
43	R-43	4	4	3	3	4	5	5	4	4	5	41
44	R-44	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	43
45	R-45	4	3	3	3	4	5	5	4	4	4	39
46	R-46	4	3	3	4	4	4	4	4	2	4	36
47	R-47	2	2	2	2	2	3	3	2	2	1	21
48	R-48	4	5	4	3	4	3	3	3	4	3	36
49	R-49	4	3	4	5	4	3	4	4	3	3	37
50	R-50	5	3	4	3	4	4	4	4	3	3	37
51	R-51	4	3	3	3	4	4	4	4	3	3	35
52	R-52	4	3	4	4	4	4	5	3	4	4	39
53	R-53	4	3	4	3	4	5	3	3	3	3	35
54	R-54	5	5	4	5	4	4	4	4	5	5	45
55	R-55	3	3	4	3	3	5	5	5	5	3	39
56	R-56	4	5	4	5	5	4	4	5	4	5	45
57	R-57	4	3	4	3	3	4	4	4	4	3	36
58	R-58	4	4	5	4	4	4	5	4	5	5	44
59	R-59	4	4	4	4	4	5	4	4	4	3	40
60	R-60	4	3	5	3	4	4	4	3	3	3	36
61	R-61	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	47
62	R-62	3	5	4	2	3	2	3	4	5	5	36
63	R-63	4	3	4	3	3	2	3	4	4	5	35
64	R-64	2	2	3	1	1	2	3	3	2	2	21
65	R-65	3	3	3	3	3	2	4	4	4	4	33

No	Kode res	MOTIVASI (Z)									Total
		z1	z2	z3	z4	z5	z6	z7	z8	z9	
1	R-1	5	5	3	4	3	4	5	5	5	39
2	R-2	4	5	3	2	4	4	4	4	3	33
3	R-3	5	4	4	5	3	2	3	4	3	33
4	R-4	5	5	3	3	2	2	2	4	3	29
5	R-5	5	3	3	2	3	2	3	3	4	28
6	R-6	4	4	4	4	5	5	4	4	5	39
7	R-7	4	3	3	4	3	2	3	4	3	29
8	R-8	4	3	3	3	3	2	3	3	4	28
9	R-9	4	4	3	3	4	3	4	4	3	32
10	R-10	5	5	3	3	4	3	4	5	3	35
11	R-11	5	5	4	3	4	3	4	3	4	35
12	R-12	5	4	4	4	5	5	5	4	5	41
13	R-13	5	4	5	3	2	2	2	3	3	29
14	R-14	5	4	4	4	4	5	5	5	4	40
15	R-15	5	5	4	4	4	5	5	5	4	41
16	R-16	4	5	4	3	5	5	5	3	3	37
17	R-17	5	5	4	3	4	5	4	3	3	36
18	R-18	4	3	4	4	5	4	5	5	2	36
19	R-19	5	5	3	2	2	2	3	2	4	28
20	R-20	4	4	2	3	4	3	3	3	3	29
21	R-21	5	4	3	4	5	4	4	3	3	35
22	R-22	5	5	3	4	4	4	3	3	2	33
23	R-23	5	5	5	4	5	4	5	5	4	42
24	R-24	5	5	4	4	4	4	4	4	4	38
25	R-25	5	5	4	5	5	5	4	5	2	40
26	R-26	4	4	3	4	4	4	3	3	3	32
27	R-27	4	5	4	4	4	4	3	4	3	35
28	R-28	4	4	3	4	4	4	2	3	3	31
29	R-29	5	4	4	5	4	5	4	3	3	37
30	R-30	4	5	4	5	4	5	4	4	4	39
31	R-31	5	5	4	4	4	4	3	3	5	37
32	R-32	4	5	3	5	4	5	3	3	3	35
33	R-33	5	5	3	4	4	4	4	3	4	36
34	R-34	4	5	4	4	4	4	3	3	3	34
35	R-35	4	5	3	2	2	3	5	3	3	30
36	R-36	5	5	2	3	4	4	4	2	4	33

37	R-37	4	4	3	4	5	4	3	3	3	33
38	R-38	4	4	5	5	4	4	4	5	4	39
39	R-39	4	4	3	4	5	4	3	3	3	33
40	R-40	5	4	5	3	2	5	4	4	3	35
41	R-41	4	5	3	2	2	3	3	4	3	29
42	R-42	4	5	2	3	2	4	3	4	2	29
43	R-43	3	2	2	5	2	1	2	2	1	20
44	R-44	2	2	2	1	2	2	3	2	3	19
45	R-45	4	4	4	5	4	4	4	4	4	37
46	R-46	5	4	5	4	4	3	5	5	5	40
47	R-47	2	3	4	4	4	4	5	5	5	36
48	R-48	2	1	2	2	1	2	3	2	1	16
49	R-49	5	3	4	4	4	4	4	4	3	35
50	R-50	5	4	5	5	4	4	4	4	3	38
51	R-51	5	3	2	2	3	3	3	4	5	30
52	R-52	4	4	4	4	4	4	3	4	4	35
53	R-53	3	4	4	4	4	4	4	5	5	37
54	R-54	1	2	2	3	2	2	1	2	2	17
55	R-55	5	4	4	4	4	4	5	3	4	37
56	R-56	2	2	2	1	2	3	2	2	1	17
57	R-57	3	4	3	5	4	4	3	4	4	34
58	R-58	3	3	3	4	2	3	4	4	4	30
59	R-59	3	4	3	5	2	4	4	4	4	33
60	R-60	3	4	3	4	4	4	4	4	4	34
61	R-61	2	1	2	1	1	2	1	3	2	15
62	R-62	3	4	5	4	2	3	4	4	4	33
63	R-63	3	5	3	4	4	3	4	5	4	35
64	R-64	3	3	4	3	5	4	4	5	5	36
65	R-65	5	4	3	5	3	4	5	5	4	38

No	Kode res	KOMITMEN ORGANISASI (Y)									Total
		y1	y2	y3	y4	y5	y6	y7	y8	y9	
1	R-1	4	4	5	4	4	5	4	4	3	37
2	R-2	4	3	3	3	3	5	3	4	4	32
3	R-3	3	2	3	4	3	4	4	4	4	31
4	R-4	2	4	3	4	3	3	3	4	2	28
5	R-5	4	5	4	5	3	5	3	3	3	35
6	R-6	5	5	4	4	3	4	4	2	3	34
7	R-7	5	3	3	4	3	2	2	2	4	28
8	R-8	3	3	4	5	3	3	2	2	3	28
9	R-9	3	3	3	4	4	5	5	3	4	34
10	R-10	3	4	3	4	4	4	4	2	3	31
11	R-11	4	4	4	3	3	4	1	4	3	30
12	R-12	4	3	3	4	2	3	2	2	3	26
13	R-13	3	4	3	4	5	3	4	3	3	32
14	R-14	4	3	4	2	5	2	3	4	4	31
15	R-15	3	3	4	4	4	4	4	5	4	35
16	R-16	3	4	3	5	3	2	3	4	3	30
17	R-17	4	3	3	3	2	2	4	5	4	30
18	R-18	3	3	2	4	4	2	3	3	5	29
19	R-19	3	2	5	4	2	2	3	4	3	28
20	R-20	3	3	4	2	3	3	3	5	4	30
21	R-21	2	3	4	3	3	3	4	5	3	30
22	R-22	3	3	4	2	2	2	3	4	2	25
23	R-23	4	3	3	3	3	2	3	2	3	26
24	R-24	2	4	4	5	5	2	2	4	3	31
25	R-25	3	5	4	5	4	4	3	4	3	35
26	R-26	3	3	5	5	3	4	4	5	5	37
27	R-27	3	4	4	4	4	4	4	4	4	35
28	R-28	3	3	3	3	3	4	2	5	3	29
29	R-29	4	3	3	4	4	4	4	4	4	34
30	R-30	5	4	3	4	5	4	4	4	3	36
31	R-31	3	3	4	4	3	4	4	2	3	30
32	R-32	4	3	5	5	4	4	4	4	4	37
33	R-33	3	3	3	4	4	4	4	4	3	32
34	R-34	3	3	4	5	4	5	3	2	5	34
35	R-35	4	3	3	4	3	3	2	2	4	28
36	R-36	3	2	4	5	3	2	3	2	3	27

37	R-37	3	3	3	3	4	3	3	2	3	27
38	R-38	3	4	3	3	3	4	3	2	3	28
39	R-39	3	3	3	3	3	3	3	2	4	27
40	R-40	3	4	3	3	3	4	3	4	3	30
41	R-41	2	4	3	3	3	4	3	4	3	29
42	R-42	3	4	3	4	3	4	3	2	4	30
43	R-43	4	4	4	4	4	5	5	4	5	39
44	R-44	1	2	2	2	1	2	2	1	1	14
45	R-45	4	3	3	3	3	5	5	2	4	32
46	R-46	5	5	5	5	5	5	3	3	5	41
47	R-47	5	5	5	4	4	4	5	4	5	41
48	R-48	2	2	2	1	2	2	2	2	1	16
49	R-49	4	3	5	3	3	4	4	4	4	34
50	R-50	4	3	5	4	4	5	5	4	5	39
51	R-51	5	2	3	4	4	4	4	3	4	33
52	R-52	5	4	4	4	4	3	3	4	4	35
53	R-53	4	5	4	5	5	5	5	4	4	41
54	R-54	1	2	2	2	2	1	2	2	2	16
55	R-55	4	4	4	5	4	3	3	3	3	33
56	R-56	1	2	3	2	2	3	3	2	2	20
57	R-57	4	2	3	5	4	3	4	4	4	33
58	R-58	2	3	3	2	3	2	2	2	1	20
59	R-59	4	4	4	4	4	4	5	3	4	36
60	R-60	3	4	3	4	4	4	5	4	5	36
61	R-61	1	2	2	3	2	2	1	2	2	17
62	R-62	4	4	3	4	4	3	5	4	4	35
63	R-63	3	3	3	4	4	2	3	4	4	30
64	R-64	5	5	5	4	5	5	5	5	4	43
65	R-65	5	5	3	4	5	5	3	4	4	38

LAMPIRAN 4. TABEL DISTRIBUSI FREKUENSI

1. Distribusi frekuensi variabel konflik kerja (x1)

x1.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	2	3.1	3.1	3.1
	2.00	11	16.9	16.9	20.0
	3.00	6	9.2	9.2	29.2
	4.00	40	61.5	61.5	90.8
	5.00	6	9.2	9.2	100.0
	Total	65	100.0	100.0	

x1.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	7	10.8	10.8	10.8
	3.00	12	18.5	18.5	29.2
	4.00	20	30.8	30.8	60.0
	5.00	26	40.0	40.0	100.0
	Total	65	100.0	100.0	

x1.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	2	3.1	3.1	3.1
	3.00	12	18.5	18.5	21.5

	4.00	29	44.6	44.6	66.2
	5.00	22	33.8	33.8	100.0
	Total	65	100.0	100.0	

x1.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	2	3.1	3.1	3.1
	3.00	21	32.3	32.3	35.4
	4.00	20	30.8	30.8	66.2
	5.00	22	33.8	33.8	100.0
	Total	65	100.0	100.0	

x1.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	2	3.1	3.1	3.1
	2.00	3	4.6	4.6	7.7
	3.00	15	23.1	23.1	30.8
	4.00	35	53.8	53.8	84.6
	5.00	10	15.4	15.4	100.0
	Total	65	100.0	100.0	

x1.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	1	1.5	1.5	1.5
	2.00	6	9.2	9.2	10.8
	3.00	7	10.8	10.8	21.5
	4.00	25	38.5	38.5	60.0
	5.00	26	40.0	40.0	100.0
	Total	65	100.0	100.0	

x1.7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	4	6.2	6.2	6.2
	3.00	7	10.8	10.8	16.9
	4.00	33	50.8	50.8	67.7
	5.00	21	32.3	32.3	100.0
	Total	65	100.0	100.0	

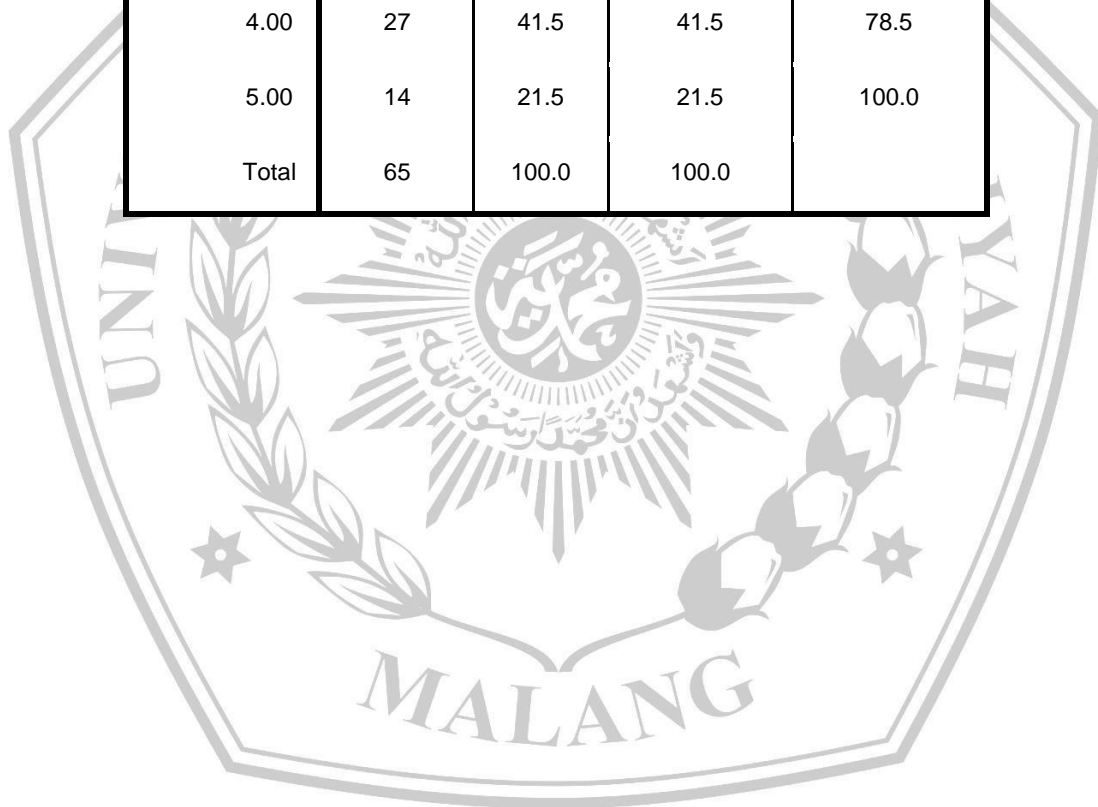
x1.8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	4	6.2	6.2	6.2
	3.00	11	16.9	16.9	23.1

	4.00	29	44.6	44.6	67.7
	5.00	21	32.3	32.3	100.0
	Total	65	100.0	100.0	

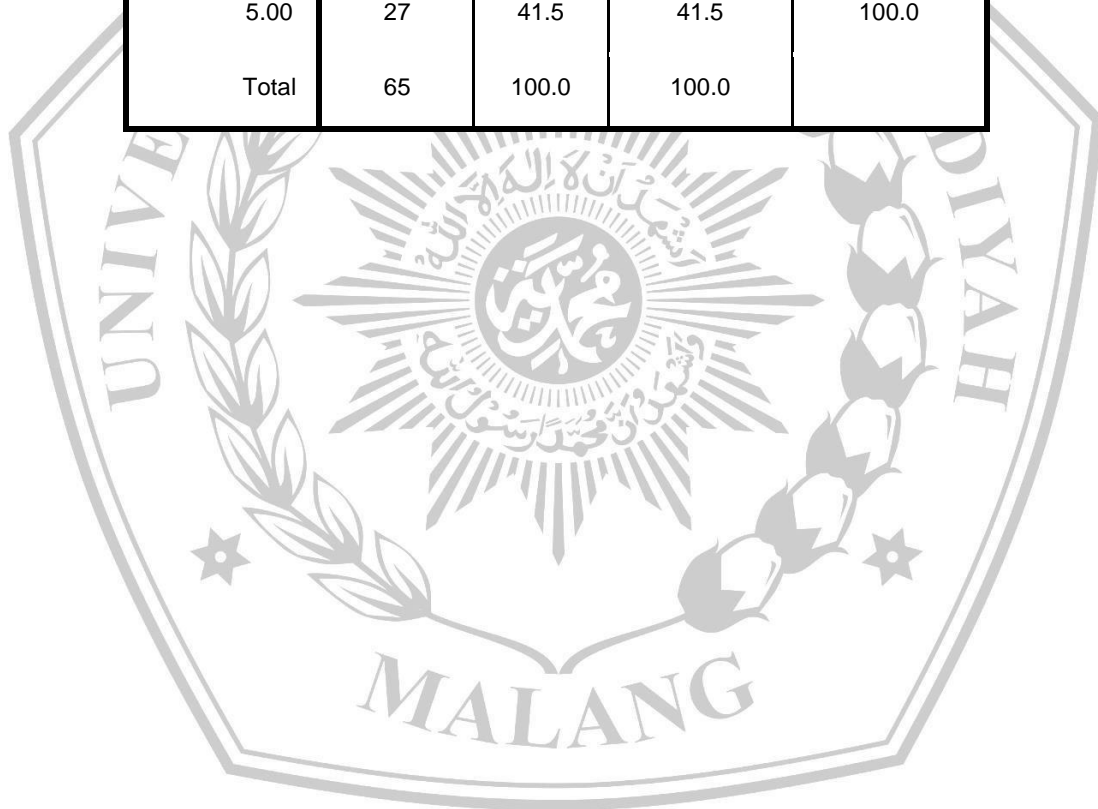
x1.9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	7	10.8	10.8	10.8
	3.00	17	26.2	26.2	36.9
	4.00	27	41.5	41.5	78.5
	5.00	14	21.5	21.5	100.0
	Total	65	100.0	100.0	



x1.10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	1	1.5	1.5	1.5
	2.00	4	6.2	6.2	7.7
	3.00	10	15.4	15.4	23.1
	4.00	23	35.4	35.4	58.5
	5.00	27	41.5	41.5	100.0
	Total	65	100.0	100.0	



2. Distribusi frekuensi variabel stres kerja (x2)

x2.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	10	15.4	15.4	15.4
	3.00	6	9.2	9.2	24.6
	4.00	46	70.8	70.8	95.4
	5.00	3	4.6	4.6	100.0
	Total	65	100.0	100.0	

x2.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	3	4.6	4.6	4.6
	3.00	13	20.0	20.0	24.6
	4.00	19	29.2	29.2	53.8
	5.00	30	46.2	46.2	100.0
	Total	65	100.0	100.0	

x2.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	2	3.1	3.1	3.1
	3.00	7	10.8	10.8	13.8
	4.00	32	49.2	49.2	63.1
	5.00	24	36.9	36.9	100.0

Total	65	100.0	100.0	
-------	----	-------	-------	--

x2.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	1	1.5	1.5	1.5
	2.00	4	6.2	6.2	7.7
	3.00	17	26.2	26.2	33.8
	4.00	19	29.2	29.2	63.1
	5.00	24	36.9	36.9	100.0
	Total	65	100.0	100.0	

x2.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	1	1.5	1.5	1.5
	2.00	4	6.2	6.2	7.7
	3.00	11	16.9	16.9	24.6
	4.00	39	60.0	60.0	84.6
	5.00	10	15.4	15.4	100.0
	Total	65	100.0	100.0	

x2.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	4	6.2	6.2	6.2

3.00	5	7.7	7.7	13.8
4.00	25	38.5	38.5	52.3
5.00	31	47.7	47.7	100.0
Total	65	100.0	100.0	

x2.7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	1	1.5	1.5	1.5
	3.00	7	10.8	10.8	12.3
	4.00	30	46.2	46.2	58.5
	5.00	27	41.5	41.5	100.0
	Total	65	100.0	100.0	

x2.8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	1	1.5	1.5	1.5
	2.00	2	3.1	3.1	4.6
	3.00	11	16.9	16.9	21.5
	4.00	29	44.6	44.6	66.2
	5.00	22	33.8	33.8	100.0

Total	65	100.0	100.0	
-------	----	-------	-------	--

x2.9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	2	3.1	3.1	3.1
	2.00	5	7.7	7.7	10.8
	3.00	13	20.0	20.0	30.8
	4.00	32	49.2	49.2	80.0
	5.00	13	20.0	20.0	100.0
	Total	65	100.0	100.0	

x2.10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	1	1.5	1.5	1.5
	2.00	3	4.6	4.6	6.2
	3.00	9	13.8	13.8	20.0
	4.00	20	30.8	30.8	50.8
	5.00	32	49.2	49.2	100.0
	Total	65	100.0	100.0	

3. Distribusi frekuensi variabel motivasi (z)

z1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	1	1.5	1.5	1.5
	2.00	5	7.7	7.7	9.2
	3.00	9	13.8	13.8	23.1
	4.00	22	33.8	33.8	56.9
	5.00	28	43.1	43.1	100.0
	Total	65	100.0	100.0	

z2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	2	3.1	3.1	3.1
	2.00	4	6.2	6.2	9.2
	3.00	9	13.8	13.8	23.1
	4.00	26	40.0	40.0	63.1
	5.00	24	36.9	36.9	100.0
	Total	65	100.0	100.0	

z3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	10	15.4	15.4	15.4
	3.00	25	38.5	38.5	53.8
	4.00	23	35.4	35.4	89.2
	5.00	7	10.8	10.8	100.0
	Total	65	100.0	100.0	

z4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	3	4.6	4.6	4.6
	2.00	7	10.8	10.8	15.4
	3.00	14	21.5	21.5	36.9
	4.00	29	44.6	44.6	81.5
	5.00	12	18.5	18.5	100.0
	Total	65	100.0	100.0	

z5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	2	3.1	3.1	3.1
	2.00	14	21.5	21.5	24.6
	3.00	7	10.8	10.8	35.4
	4.00	32	49.2	49.2	84.6

5.00	10	15.4	15.4	100.0
Total	65	100.0	100.0	

z6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	1	1.5	1.5	1.5
	2.00	11	16.9	16.9	18.5
	3.00	12	18.5	18.5	36.9
	4.00	30	46.2	46.2	83.1
	5.00	11	16.9	16.9	100.0
	Total	65	100.0	100.0	

z7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	2	3.1	3.1	3.1
	2.00	5	7.7	7.7	10.8
	3.00	21	32.3	32.3	43.1
	4.00	25	38.5	38.5	81.5
	5.00	12	18.5	18.5	100.0
	Total	65	100.0	100.0	

z8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	7	10.8	10.8	10.8
	3.00	21	32.3	32.3	43.1
	4.00	23	35.4	35.4	78.5
	5.00	14	21.5	21.5	100.0
	Total	65	100.0	100.0	

z9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	3	4.6	4.6	4.6
	2.00	6	9.2	9.2	13.8
	3.00	25	38.5	38.5	52.3
	4.00	22	33.8	33.8	86.2
	5.00	9	13.8	13.8	100.0
	Total	65	100.0	100.0	

4. Distribusi frekuensi variabel komitmen organisasi (y)

y1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	4	6.2	6.2	6.2
	2.00	6	9.2	9.2	15.4
	3.00	26	40.0	40.0	55.4
	4.00	20	30.8	30.8	86.2
	5.00	9	13.8	13.8	100.0
Total		65	100.0	100.0	

y2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	10	15.4	15.4	15.4
	3.00	28	43.1	43.1	58.5
	4.00	19	29.2	29.2	87.7
	5.00	8	12.3	12.3	100.0
Total		65	100.0	100.0	

y3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	5	7.7	7.7	7.7
	3.00	31	47.7	47.7	55.4

4.00	20	30.8	30.8	86.2
5.00	9	13.8	13.8	100.0
Total	65	100.0	100.0	

y4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	1	1.5	1.5	1.5
	2.00	7	10.8	10.8	12.3
	3.00	14	21.5	21.5	33.8
	4.00	30	46.2	46.2	80.0
	5.00	13	20.0	20.0	100.0
Total		65	100.0	100.0	

y5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	1	1.5	1.5	1.5
	2.00	8	12.3	12.3	13.8
	3.00	25	38.5	38.5	52.3
	4.00	23	35.4	35.4	87.7
	5.00	8	12.3	12.3	100.0
Total		65	100.0	100.0	

y6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	1	1.5	1.5	1.5
	2.00	15	23.1	23.1	24.6
	3.00	14	21.5	21.5	46.2
	4.00	23	35.4	35.4	81.5
	5.00	12	18.5	18.5	100.0
	Total	65	100.0	100.0	

y7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	2	3.1	3.1	3.1
	2.00	10	15.4	15.4	18.5
	3.00	25	38.5	38.5	56.9
	4.00	18	27.7	27.7	84.6
	5.00	10	15.4	15.4	100.0
	Total	65	100.0	100.0	

y8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	1	1.5	1.5	1.5

2.00	20	30.8	30.8	32.3
3.00	8	12.3	12.3	44.6
4.00	29	44.6	44.6	89.2
5.00	7	10.8	10.8	100.0
Total	65	100.0	100.0	

y9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	3	4.6	4.6	4.6
	2.00	5	7.7	7.7	12.3
	3.00	24	36.9	36.9	49.2
	4.00	25	38.5	38.5	87.7
	5.00	8	12.3	12.3	100.0
	Total	65	100.0	100.0	

Analisis Deskriptif

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
x1.1	65	1.00	5.00	3.5692	.98376
x1.2	65	2.00	5.00	4.0000	1.01550
x1.3	65	2.00	5.00	4.0923	.80473
x1.4	65	2.00	5.00	3.9538	.89147
x1.5	65	1.00	5.00	3.7385	.88877

x1.6	65	1.00	5.00	4.0615	1.01361
x1.7	65	2.00	5.00	4.0923	.82392
x1.8	65	2.00	5.00	4.0308	.86547
x1.9	65	2.00	5.00	3.7385	.92326
x1.10	65	1.00	5.00	4.0923	.97984
Valid N (listwise)	65				

Analisis Deskriptif

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
x2.1	65	2.00	5.00	3.6462	.79904
x2.2	65	2.00	5.00	4.1692	.91120
x2.3	65	2.00	5.00	4.2000	.75416
x2.4	65	1.00	5.00	3.9385	1.01361
x2.5	65	1.00	5.00	3.8154	.82712
x2.6	65	2.00	5.00	4.2769	.85710
x2.7	65	2.00	5.00	4.2769	.71824
x2.8	65	1.00	5.00	4.0615	.88171
x2.9	65	1.00	5.00	3.7538	.96874
x2.10	65	1.00	5.00	4.2154	.96002
Valid N (listwise)	65				

Analisis Deskriptif

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
z1	65	1.00	5.00	4.0923	1.01123
z2	65	1.00	5.00	4.0154	1.02305
z3	65	2.00	5.00	3.4154	.88198
z4	65	1.00	5.00	3.6154	1.05612
z5	65	1.00	5.00	3.5231	1.09127
z6	65	1.00	5.00	3.6000	1.01242
z7	65	1.00	5.00	3.6154	.97935
z8	65	2.00	5.00	3.6769	.93721
z9	65	1.00	5.00	3.4308	.99952
Valid N (listwise)	65				

Analisis Deskriptif

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
y1	65	1.00	5.00	3.3692	1.03937
y2	65	2.00	5.00	3.3846	.89604
y3	65	2.00	5.00	3.5077	.83147
y4	65	1.00	5.00	3.7231	.96027
y5	65	1.00	5.00	3.4462	.91908
y6	65	1.00	5.00	3.4615	1.09083
y7	65	1.00	5.00	3.3692	1.02423
y8	65	1.00	5.00	3.3231	1.07685

y9	65	1.00	5.00	3.4615	.96949
Valid N (listwise)	65				



LAMPIRAN 5. HASIL ANALISIS PLS

Outer Loadings

Matrix				
	Komitmen Org...	Konflik Kerja	Motivasi	Stres Kerja
x1.1		0.629		
x1.10		0.798		
x1.2		0.860		
x1.3		0.766		
x1.4		0.740		
x1.5		0.607		
x1.6		0.777		
x1.7		0.782		
x1.8		0.804		
x1.9		0.573		

Outer Loadings

Matrix				
	Komitmen Org...	Konflik Kerja	Motivasi	Stres Kerja
x2.1				0.527
x2.10				0.834
x2.2				0.819
x2.3				0.743
x2.4				0.805
x2.5				0.618
x2.6				0.655
x2.7				0.670
x2.8				0.732
x2.9				0.644

Outer Loadings

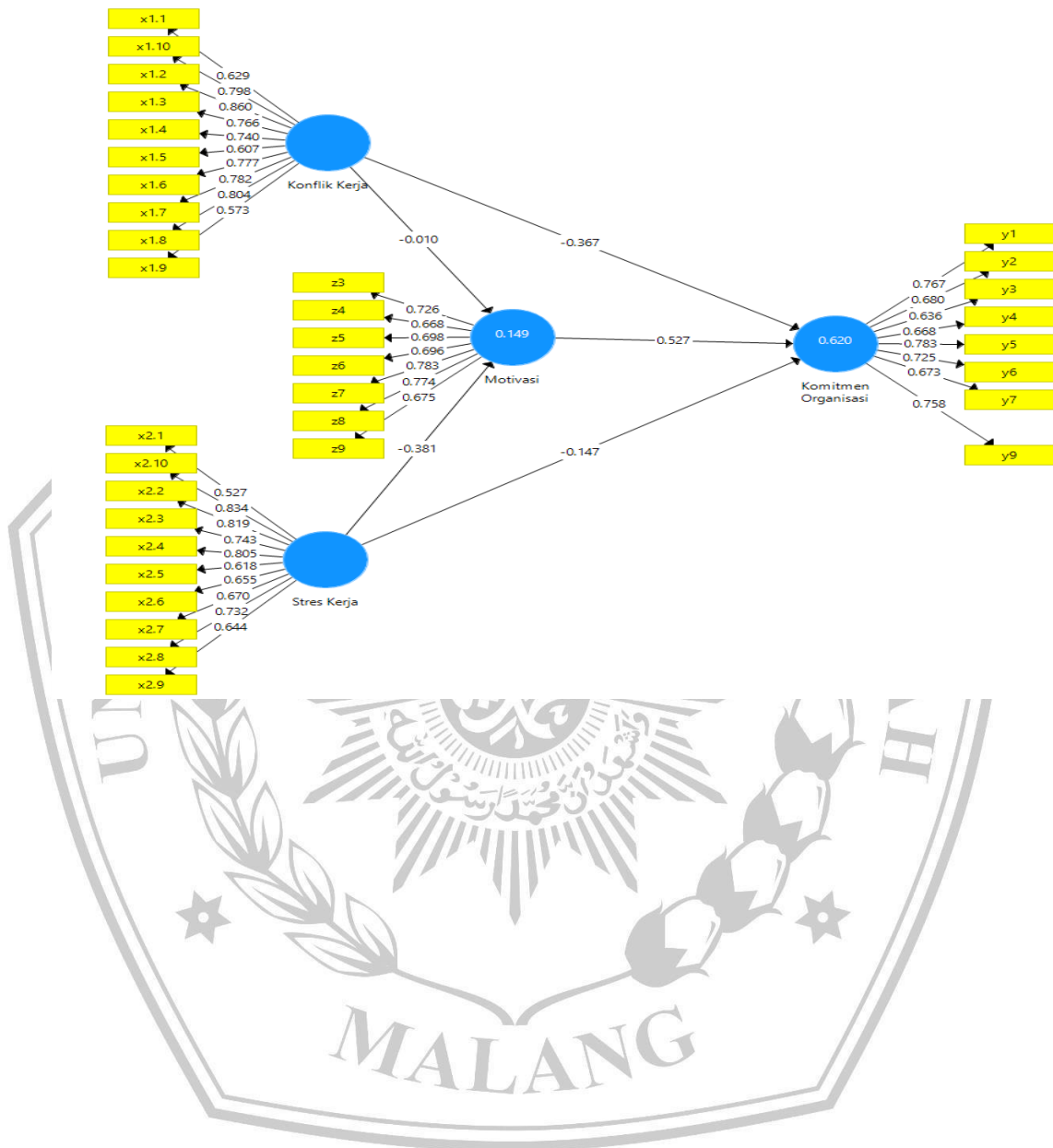
	Komitmen Org...	Konflik Kerja	Motivasi	Stres Kerja
y1	0.767			
y2	0.680			
y3	0.636			
y4	0.668			
y5	0.783			
y6	0.725			
y7	0.673			
y9	0.758			
z3			0.726	
z4			0.668	
z5			0.698	
z6			0.696	
z7			0.783	
z8			0.774	
z9			0.675	

CROSS CORRELATION

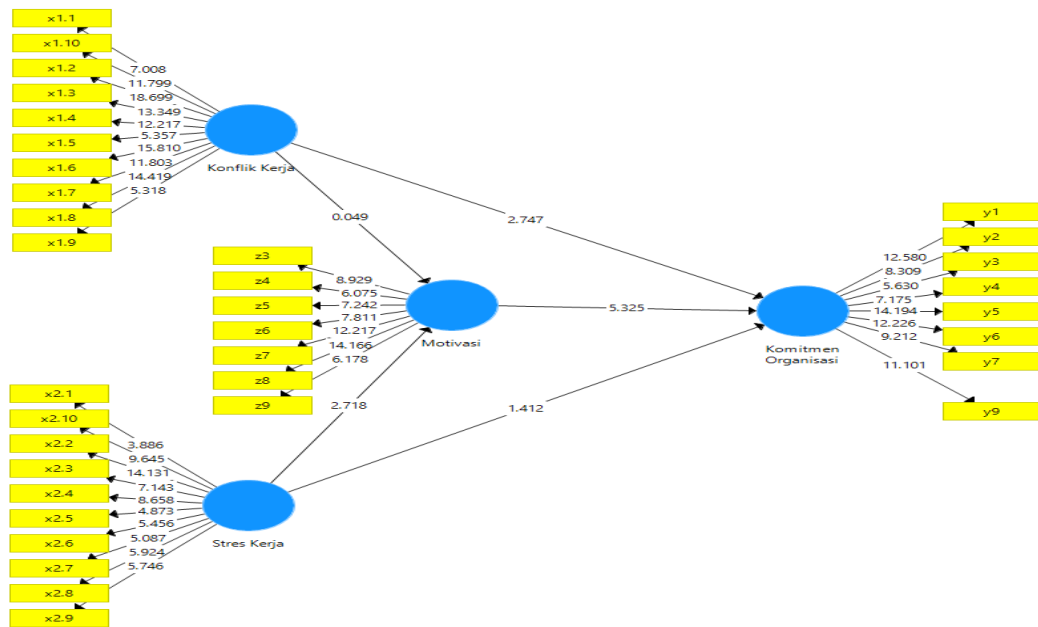
Indikator	Konflik Kerja	Stres Kerja	Motivasi	Komitmen Organisasi
x1.1	0.629	0.150	-0.190	-0.420
x1.2	0.860	0.427	-0.222	-0.449
x1.3	0.766	0.351	-0.127	-0.470
x1.4	0.740	0.402	-0.147	-0.343
x1.5	0.607	0.373	-0.123	-0.403
x1.6	0.777	0.455	-0.115	-0.367
x1.7	0.782	0.450	0.003	-0.352
x1.8	0.804	0.375	-0.191	-0.422
x1.9	0.573	0.181	-0.148	-0.293
x1.10	0.798	0.339	-0.091	-0.380
x2.1	0.148	0.527	-0.287	-0.334
x2.2	0.449	0.819	-0.417	-0.486
x2.3	0.481	0.743	-0.127	-0.429
x2.4	0.478	0.805	-0.305	-0.436
x2.5	0.299	0.618	-0.324	-0.423
x2.6	0.174	0.655	-0.160	-0.127

x2.7	0.230	0.670	-0.090	-0.242
x2.8	0.386	0.732	-0.206	-0.268
x2.9	0.217	0.644	-0.277	-0.338
x2.10	0.341	0.834	-0.315	-0.380
z3	0.007	-0.134	0.726	0.461
z4	-0.271	-0.237	0.668	0.543
z5	-0.035	-0.178	0.698	0.403
z6	0.048	-0.078	0.696	0.345
z7	-0.124	-0.313	0.783	0.434
z8	-0.181	-0.462	0.774	0.529
z9	-0.254	-0.367	0.675	0.492
y1	-0.382	-0.419	0.622	0.767
y2	-0.335	-0.455	0.505	0.680
y3	-0.376	-0.371	0.372	0.636
y4	-0.366	-0.241	0.387	0.668
y5	-0.410	-0.438	0.586	0.783
y6	-0.414	-0.392	0.334	0.725
y7	-0.382	-0.341	0.387	0.673
y9	-0.414	-0.306	0.453	0.758

Model Penelitian



Hasil Analisis dengan Bootstrapping



Path Coefficients (Mean, STDEV, T-Value)

Eksogen	Endogen	Direct Coef.	Sampel Mean	Std Error	T Statistics	P values	Ket.
Konflik Kerja	Komitmen Organisasi	-0.367	-0.364	0.134	2.747	0.006	Signifikan
Stres Kerja	Komitmen Organisasi	-0.147	-0.155	0.104	1.412	0.159	Tidak Signifikan
Konflik Kerja	Motivasi	-0.010	-0.023	0.196	0.049	0.961	Tidak Signifikan
Stres Kerja	Motivasi	-0.381	-0.411	0.140	2.718	0.007	Signifikan
Motivasi	Komitmen Organisasi	0.527	0.526	0.099	5.325	0.000	Signifikan

Construct Reability and Validity

	Cronbach's Alpha	rho_A	Composite Reliability	Average Variance Extracted (AVE)
Komitmen Organisasi	0.861	0.869	0.892	0.508
Konflik Kerja	0.905	0.911	0.922	0.546
Motivasi	0.846	0.853	0.882	0.516
Stres Kerja	0.889	0.903	0.909	0.505

R Square

Matrix	R Square	R Square Adjusted
	\hat{R} Square	R Square Adjusted
Motivasi	0.149	0.121
Komitmen Organisasi	0.620	0.601

Hasil Uji Sobel konflik kerja terhadap komitmen organisasi melalui motivasi

To conduct the Sobel test

Details can be found in Baron and Kenny (1986), Sobel (1982), Goodman (1960), and MacKinnon, Warsi, and Dwyer (1995). Insert the a , b , s_a , and s_b into the cells below and this program will calculate the critical ratio as a test of whether the indirect effect of the IV on the DV via the mediator is significantly different from zero.

Input:		Test statistic:	Std. Error:	p-value:	
a	-0.010	Sobel test:	-0.05101806	0.10329674	0.95931113
b	0.527	Aroian test:	-0.05014108	0.10510344	0.96000996
s_a	0.196	Goodman test:	-0.05194274	0.10145788	0.95857432
s_b	0.099	Reset all	Calculate		

Alternatively, you can insert t_a and t_b into the cells below, where t_a and t_b are the t-test statistics for the difference between the a and b coefficients and zero. Results should be identical to the first test, except for error due to rounding.

Hasil Uji Sobel stres kerja terhadap komitmen organisasi melalui motivasi

To conduct the Sobel test

Details can be found in Baron and Kenny (1986), Sobel (1982), Goodman (1960), and MacKinnon, Warsi, and Dwyer (1995). Insert the a , b , s_a , and s_b into the cells below and this program will calculate the critical ratio as a test of whether the indirect effect of the IV on the DV via the mediator is significantly different from zero.

Input:		Test statistic:	Std. Error:	p-value:
a	-0.381	Sobel test:	-2.42313163	0.08286261
b	0.527	Aroian test:	-2.38993009	0.08401375
s_a	0.140	Goodman test:	-2.4577565	0.08169524
s_b	0.099	Reset all	Calculate	

Alternatively, you can insert t_a and t_b into the cells below, where t_a and t_b are the t -test statistics for the difference between the a and b coefficients and zero. Results should be identical to the first test, except for error due to rounding.

